بسم الله الرحمن الرحيم

YARMOUK UNIVERSITY
Faculty Of Economics & Administrative Sciences



جامعة اليرموك
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم المحاسبة

المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات في الأردن وطرق تطويرها

The Professional Skills of Income and Sales Tax Assessment Officers in Jordan and The Methods for Their Development

إعداد الطالب. محمود عثمان بوريني

إشراف الدكتور. ميشيل سعيد سويدان

Student. Mahmoud Othman Awad Bourini 2006730020

25 – May – 2010

أعضاء لجنة المناقشة



جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم المحاسبة

المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات في الأردن وطرق تطويرها

The Professional Skills of Income and Sales Tax Assessment Officers in Jordan and The Methods for Their Development

مقدمة من الطالب: محمود عثمان بوريني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة من جامعة اليرموك

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Accounting at Yarmouk University

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الدكتور. ميشيل سعيد سويدان	مشرفاً ورئيساً	[signature]
الدكتور. احمد محمد العمري	عضواً	[signature]
الدكتور. محمد ياسين رحاحلة	عضواً	[signature]
الدكتورة. عبير فايز الخوري	عضواً	Abeer Alkhoury [signature]

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة... رحمه الله... وأسكنه فسيح جناته...

إلى والدتي العزيزة... أطال الله في عمرها...

إلى إخواني وإخوتي الأعزاء....

إلى أقاربي وأصدقائي وأحبائي...

إلى كل من ساعدني...

أهدي هذا العمل

الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه، وعظيم سلطانه، والشكر على نعمه، والصلاة والسلام على من أرسله الله رحمة للعالمين، وعلى آله، وصحبه من أناروا بنور الله أصقاع المعمورة، وبعد، فإنه ليسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر، وعظيم الامتنان والتقدير لكل من ساعدني في أنجاز هذه الدراسة.

أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور ميشيل سعيد سويدان مديناً له بالفضل كله على تكرمه مشكوراً بالإشراف على هذه الرسالة، فكرس لها الساعات الطويلة قراءة ومناقشة وتوجيهاً، وتابع بكل أمانة وإخلاص تفاصيل العمل بها، وكان لي الناصح الأمين، فكانت لملاحظاته وتوجيهاته القيمة أعظم الأثر في إعدادها بشكلها ومضمونها الحاليين، فجزاه الله كل خير.

ولا أنسى أن أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الدكتور منذر المومني الذي ساعدني في اختيار موضوع الرسالة وتابع معي الخطوات الأولى لإعدادها.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة المتمثلة بكل من الدكتور احمد محمد العمري، والدكتور محمد ياسين رحاحلة، والدكتورة عبير فايز الخوري، لتكرمهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإبداء ملاحظاتهم عليها.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى عطوفة مدير عام ضريبة الدخل والمبيعات موسى الموازرة لتعاونه ودعمه لمسيرة البحث العلمي والتطوير، وكل من السيد خالد عبد الرحمن عبد الرزاق الربيحات، والسيدة رنا خالد احمد العجور الذين ساعدوني في الحصول على بعض البيانات الخاصة بمجتمع الدراسة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من ساهم في مساعدتي لإعداد هذه الدراسة.

الباحث

محمود عثمان بوريني

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
أعضاء لجنة المناقشة	أ
الإهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
قائمة المحتويات	د
قائمة الأشكال	و
قائمة الجداول	و
قائمة المختصرات	ح
الملخص	ط
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
المقدمة	١
مشكلة الدراسة	٤
أهداف الدراسة	٥
أهمية الدراسة	٦
محددات الدراسة	٩
التعريفات الإجرائية	١٠
خطة الدراسة	١٤
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
المبحث الأول: المهارات المهنية	
مفهوم المهارات المهنية	١٥
أهمية المهارات المهنية	١٨
تصنيفات المهارات المهنية وأنواعها	٢٠
المبحث الثاني: اكتساب وتطوير المهارات المهنية	
مفهوم اكتساب وتطوير المهارات المهنية	٣١
أهمية اكتساب وتطوير المهارات المهنية	٣٤
طرق اكتساب وتطوير المهارات المهنية	٣٥
الفصل الثالث: الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة	
استعراض الدراسات السابقة	٥٠
ملخص الدراسات السابقة	٦١

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة	٦٣
فرضيات الدراسة	٦٤
الفصل الرابع: منهجية الدراسة	
أسلوب الدراسة	٦٥
أساليب جمع البيانات	٦٦
مجتمع الدراسة	٦٦
عينة الدراسة	٦٨
أداة الدراسة / أداة القياس	٧٠
معيار القياس	٧٢
الاختبارات الخاصة بأداة القياس	٧٣
الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات	٧٥
الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار الفرضيات	
تحليل ومناقشة نتائج الدراسة	٧٧
اختبار فرضيات الدراسة	١٠٣
الفصل السادس: النتائج والاستنتاجات والتوصيات	
ملخص النتائج	١٠٨
الاستنتاجات	١١١
التوصيات	١١٢
مواضيع بحثية مقترحة	١١٣
المراجع	
المراجع العربية	١١٤
المراجع الأجنبية	١١٧
الملاحق	
الملحق (١): استبانه الدراسة	١٢٢
الملحق (٢): قائمة بأسماء محكمي الاستبانه من الجامعات الأردنية	١٢٩
الملحق (٣): مصادر الإيرادات العامة لخزينة الدولة في المملكة الأردنية الهاشمية	١٣٠
الملحق (٤): خلاصة الإيرادات للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية الهاشمية	١٣١
الملحق (٥): نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات الكلية للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية الهاشمية	١٣١
الملحق (٦): نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات المحلية للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية	١٣١
الملحق (٧): المصطلحات المستخدمة في بلدان مختلفة لوصف المهارات العامة	١٣٢
الملحق (٨): الهيكل التنظيمي لدائرة ضريبة الدخل والمبيعات ٢٠٠٩م	١٣٣
Abstract	١٣٤

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(١)	العناصر الأساسية المكونة للقدرات وطرق اكتسابها وتطويرها	١٧
(٢)	التصنيف الهرمي للمهارات العامة	٢٣
(٣)	رسم توضيحي للمهارات المهنية التي يسعى الباحث للتحري عنها وقياسها	٣٠
(٤)	مجموعات فرعية من عملية التطوير (Subsets of the Development Process)	٣٣
(٥)	رسم توضيحي للتعلم عن طريق الخبرة العملية (خطوات اكتساب الخبرة العملية)	٤١
(٦)	رسم توضيحي لدورة التطوير المهني المستمر (خطوات التطوير المهني المستمر)	٤٦
(٧)	رسم بياني يوضح ترتيب المهارات المهنية حسب درجة توافرها لدى مقدري الدائرة	١٠٨

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(١)	ملخص الدراسات السابقة	٦١
(٢)	عدد موظفي ومقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حسب مركز العمل	٦٧
(٣)	عدد مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حسب مكان العمل داخل مدينة عمان وخارجها	٦٨
(٤)	الاستبيانات المستردة والصالحة للتحليل من عينة الدراسة	٦٩
(٥)	درجات الإجابة لمدى امتلاك المهارات المهنية وفقا لمقياس ليكرت الخماسي	٧٠
(٦)	درجات الإجابة لمدى بذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية وفقا لمقياس ليكرت الخماسي	٧١
(٧)	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة	٧٤
(٨)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس	٧٧
(٩)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية	٧٨
(١٠)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر	٧٨
(١١)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الأكاديمي	٧٩
(١٢)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص العلمي	٧٩
(١٣)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي	٨٠
(١٤)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة	٨١
(١٥)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للشهادات المهنية المتخصصة	٨٢
(١٦)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمجال العمل الحالي	٨٢

(١٧)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الأولى (المهارات الفكرية)	٨٤
(١٨)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثانية (المهارات التقنية والوظيفية)	٨٥
(١٩)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثالثة (المهارات الشخصية)	٨٦
(٢٠)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الرابعة (مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين)	٨٧
(٢١)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الخامسة (المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال)	٨٨
(٢٢)	ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى (جميع المهارات المهنية)	٩٠
(٢٣)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية (مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)	٩٢
(٢٤)	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة (مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)	٩٤
(٢٥)	التحليل الإحصائي للمساهمات في مجال اكتساب وتطوير المهارات المهنية	٩٥
(٢٦)	ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الاستبانه	٩٦
(٢٧)	ملخص التحليل الإحصائي لجميع فرضيات الدراسة	٩٧
(٢٨)	الدورات التدريبية التي حصل عليها مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية	٩٨
(٢٩)	الدورات التدريبية التي يرغب مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الالتحاق بها	١٠٠
(٣٠)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات الفكرية لدى مقدري الدائرة	١٠٣
(٣١)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري الدائرة	١٠٤
(٣٢)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات الشخصية لدى مقدري الدائرة	١٠٤
(٣٣)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى مقدري الدائرة	١٠٥
(٣٤)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري الدائرة	١٠٥
(٣٥)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري الدائرة	١٠٦
(٣٦)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى بذل مقدري الدائرة مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	١٠٦
(٣٧)	اختبار (One-Sample-T Test) لمدى مساهمة الدائرة في إكساب وتطوير المهارات المهنية	١٠٧
(٣٨)	ترتيب المهارات المهنية حسب درجة توافرها لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية	١٠٨

قائمة المختصرات

الاختصار	معنى الاختصار
ACPA	Arab Certified Public Accountant
AECC	Accounting Education Change Commission
CFA	Chartered Financial Analyst
CIMA	Chartered Institute of Management Accountants
CMA	Certified Management Accountant
CPA	Certified Public Accountant
CPD	Continuing Professional Development
IAESB	International Accounting Education Standards Board
IES	International Education Standard
IFAC	International Federation of Accountants
IMA	Institute of Management Accountants
JCPA	Jordan Certified Public Accountant
KSA	Knowledge, Skills, and Abilities
NZICA	New Zealand Institute of Chartered Accountants
PIOB	Public Interest Oversight Board

الملخص

المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات في الأردن وطرق تطويرها

إعداد: محمود عثمان بوريني

إشراف: الدكتور ميشيل سويدان

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على مدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، كما هدفت إلى التعرف على مدى بذل المقدرين مجهـودات لاكتـساب وتطـوير المهارات المهنية لديهم ومعرفة مدى مساهمة الدائرة في إكساب وتطوير المهارات المهنية لمقـدريها. ومـن اجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبانه وتوزيعها على عينة من المقـدرين العـاملين فـي دائـرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بلغ عددها ١٣٠ مقدراً، وتم تحليل البيانات عن طريـق اسـتخدام بعـض الأساليب الإحصائية أهمها اختبار One – Sample T Test.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن المهارات المهنية متوفرة لدى مقدري دائـرة ضـريبة الدخل والمبيعات الأردنية وبدرجة كبيرة، مع وجود قصور في بعض المهارات، وان أكثرهـا تـوفراً هـي مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين واقلها توافراً هي المهارات الفكرية. وبينت النتائج أيضاً بـأن نـسبة كبيرة من مقدري الدائرة لديهم الرغبة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية رغم وجود معوقات كثيرة أهمهـا العائق المادي والمعنوي، وان الدائرة لا تأخذ بعين الاعتبار نوعية الدورات التدريبية التي تلبي الاحتياجـات التطويرية لمقدري الدائرة رغم مساهماتها الكبيرة من حيث عدد الدورات المنظمة.

وعلى ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات أهمها ضرورة قيام مقدري الدائرة باكتساب بعض المهارات التقنية والوظيفية من خلال طرق التعلم المختلفة، وتطوير المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال والمهارات الفكرية لديهم من خلال طرق مقترحة، وأن تقوم الدائرة بالاهتمام بشكل اكبر بنوعية الدورات التي تنظمها وتسريع عجلة الدوران الوظيفي، وتنظيم ورشات عمل على نطاق أوسع، بالإضافة إلى دعم الدورات المتعلقة بالشهادات المهنية المتخصصة مثل JCPA و CMA.

الكلمات المفتاحية: المهارات المهنية، المقدرون، التعلم، القدرات، دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- محددات الدراسة
- التعريفات الإجرائية
- خطة الدراسة

المقدمة

تعتمد الأردن في اقتصادها بشكل أساسي على إيرادات الضرائب- ضريبة الدخل وضريبة المبيعات- كمصادر إيرادات رئيسه للخزينة واللازمة لتغطية النفقات العامة للدولة حيث تعتبر ضريبة الدخل رافدا هاما من روافد الخزينة العامة للدولة(مديرية التطوير الإداري، ١٩٩٣م، ص٩)[١]. ولدائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية ثلاثة أهداف تعمل على تحقيقها منسجمة مع الأهداف العامة لخطط التنمية الوطنية وتلك الأهداف هي(شحاده وآخرون، ١٩٩٨م، ص٥):

١- هدف اجتماعي: إعادة توزيع الدخل بين المواطنين (وفق ما نص عليه الدستور في المادة ١١١).

٢- هدف اقتصادي: تؤثر ضريبة الدخل والمبيعات على توجيه الاقتصاد الوطني وتشجيع الاستثمارات المحلية والعربية والأجنبية وعلى حجم الإنفاق الخاص والعام مما يؤثر على العرض والطلب ومستوى الأسعار.

٣- هدف مالي: المساهمة في الإيرادات المحلية اللازمة لتغطية النفقات العامة للدولة.

و لمقدر ضريبة الدخل والمبيعات دور هام في تطبيق بنود قانون الضريبة(مديرية التطوير الإداري، ١٩٩٣م، ص٩)، حيث عرف قانون ضريبة الدخل والمبيعات "المقدر" بأنه أي موظف أو لجنة من الموظفين يفوضه أو يفوضها المدير العام خطياً بتقدير الضريبة أو تدقيقها (وزارة المالية، ٢٠٠٥، ص٦). ومن هنا تنبع أهمية دور المقدر في تطبيق القانون وكذلك أهمية طبيعة عمله الحساسة، حيث يجب أن تتوفر في المقدر شروط حددها قانون ضريبة الدخل والمبيعات وهي(مديرية التطوير الإداري، ١٩٩٣م)[٢]:

١- أن يكون حاصلا على شهادة الدراسة الجامعية الأولى في المحاسبة أو الاقتصاد أو العلوم الإدارية أو القانون.

٢- أن يكون قد شارك في دورات تدريبية في المحاسبة وقانون ضريبة الدخل وقانون ضريبة المبيعات.

٣- أن يكون متدرب تدريباً ميدانياً على أعمال التقدير والتدقيق مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

---

[١] لمزيد من التفاصيل حول إسهام الإيرادات الضريبية برفد الخزينة الرجاء الاطلاع على الجداول في الملاحق رقم ٤، ٥، ٦.
[٢] (نقلا عن شحاده وآخرون، ١٩٩٨م، ص١٨).

هنالك عدة منظمات مهنية قامت بإصدار توصيات بأهمية العناية ببرامج التعلم والتعليم المحاسبي لإعداد وتأهيل محاسبين ذوي معرفة ومهارات بصورة علمية، ومن أهم هذه المنظمات الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، وهو اتحاد مهمته خدمة المصلحة العامة وتعزيز مهنة المحاسبة في جميع أنحاء العالم والإسهام في التطوير والتنمية الاقتصادية عن طريق تشريع معايير مهنية ذات جودة عالية وتعزيز الالتزام بهذه المعايير بالإضافة إلى التقريب بين المعايير المماثلة والتصريح عن قضايا المصلحة العامة التي لها علاقة بالخبرات المهنية، والذي قام بإنشاء مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) ليعمل كهيئة مستقلة لوضع المعايير تحت رعاية الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) والذي يخضع لرقابة وإشراف مجلس مراقبة المصلحة العامة (PIOB).

وفي تشرين الأول من عام ٢٠٠٣ قام مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) تحت رعاية الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بإصدار ستة معايير دولية خاصة بالتعليم الدولي للمحاسبين المهنيين (IESs 1-6)، وفي عام ٢٠٠٨ أصبحت هذه المعايير ثمانية معايير(IESs 1-8) بدلاً من ستة معايير، وهذه المعايير هي (IFAC 3, 2008, P.4, Pa.24):

(IES 1): متطلبات الاشتراك في برنامج التعليم المحاسبي المهني. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 2): مكونات برامج التعليم المحاسبي المهني. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 3): المهارات المهنية والتعليم العام. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 4): القيم والأخلاقيات والسلوكيات المهنية. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 5): متطلبات الخبرة العملية. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 6): تقييم الكفاءة والقدرات المهنية. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٥)

(IES 7): التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم المستمر مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية. (ساري المفعول من تاريخ ١-١-٢٠٠٦)

(IES 8): متطلبات الكفاءة لمهنيات التدقيق. (ساري المفعول من تاريخ ١-٧-٢٠٠٨)

ومن هذه المعايير معيار رقم ثلاثة (IES 3)، الذي يصف مجموعة من المهارات المطلوب توفرها في المحاسب ليكون محاسب مهني، والغاية من هذا المعيار هو التأكد بان المرشحين لعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين يتوفر فيهم مزيج معين من المهارات يؤهلهم ليكونوا محاسبين مهنيين، وهذه المهارات تتدرج تحت خمسة عناوين رئيسه هي(IFAC 6, 2008, P.1, Pa.3):

١- المهارات الفكرية / الذهنية (Intellectual skills).

٢- المهارات التقنية والوظيفية (Technical and Functional Skills).

٣- المهارات الشخصية (Personal Skills).

٤- مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين (Interpersonal and Communication Skills).

٥- المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال (Organizational and Business Management Skills).

هذا وجاءت هذه الدراسة لمعرفة ما يمتلك مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية من هذه المهارات، وأهمية هذه المهارات له وما يحتاجه منها لأداء عمله بالشكل الأمثل، وفي ما إذا كان يبذل أي مجهودات لاكتسابها وتطويرها، وفي ما إذا كانت دائرة ضريبة الدخل والمبيعات تساهم في تحقيق ذلك، واقتراح سبل وطرق لاكتساب وتطوير هذه المهارات بالطريقة الأمثل.

مشكلة الدراسة

تواجه دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية تحديات كثيرة منها تطبيق قانون ضريبة الدخل والمبيعات الأردني بالشكل الأمثل والمساواة في تطبيقه في ما بين المواطنين، بالإضافة إلى أهم التحديات وهو التهرب الضريبي الذي تعمل الدائرة جاهدة على محاربته من خلال فرض رقابة داخلية وخارجية وتشريع القوانين وتعديلها وإصدار الإجراءات والتعميمات الداخلية والخارجية التي تكفل مخرجات ذات جودة عالية تساعد على تحقيق رؤية وأهداف الدائرة، وهنا يأتي الدور المهم لمقدر ضريبة الدخل والمبيعات في المساعدة على تحقيق هذه الأهداف حيث أن عمله مرتبط بشكل أساسي ومباشر بالرقابة التي تفرضها الدائرة على المكلفين بدفع الضرائب، فمقدر ضريبة الدخل والمبيعات هو محاسب ينبغي أن يتوفر لديه الخبرة والمهارات اللازمة لأداء عمله بالشكل الأمثل حيث إن نوعية مخرجات عمله تعتمد على المهارات المختلفة المتوفرة لديه، وقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة مدى توفر هذه المهارات لدى مقدري الدائرة وطرق تنميتها بالشكل الصحيح، واقتراح سبل لإصلاح الضعف والنقص إن وجد، بالإضافة للبحث عن فئة معينة من المحاسبين تتوفر فيهم الميزات والمهارات المهنية المختلفة لتوظيف خبراتهم ومهاراتهم في تحقيق أهداف الدائرة.

ويمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات التالية:

١- إلى أي مدى تتوافر المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟ حيث يمكن الإجابة على هذا السؤال من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

أ- إلى أي مدى تتوافر المهارات الفكرية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

ب-إلى أي مدى تتوافر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

ج-إلى أي مدى تتوافر المهارات الشخصية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

د- إلى أي مدى تتوافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

هـ- إلى أي مدى تتوافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

٢- إلى أي مدى يقوم مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية ببذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية؟

٣- إلى أي مدى تقوم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بالمساهمة في إكساب وتطوير المهارات المهنية لمقدريها؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة:

١- مدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وذلك من خلال معرفة:

أ- مدى توافر المهارات الفكرية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

ب-مدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

ج-مدى توافر المهارات الشخصية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

د- مدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

هـ- مدى تتوافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

٢- مدى بذل مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية.

٣- مدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية لمقدريها.

اهمية الدراسة

يحتاج المحاسبون المهنيون إلى أن يكونوا خبراء تقنيين يتمتعون بمهارات اتصال ممتازة، والتي يحتاجون إليها ليكونوا قادرين على إعداد التقارير والمعلومات الجديدة من الاقتصاد القائم على المعرفة، بالإضافة إلى ذلك فإن المحاسبين المهنيين بحاجة إلى المهارات التي تمكنهم من أن يكونوا مستشاري أعمال، ومحللين ماليين، ومفاوضين قديرين، ومدراء من الدرجة الأولى. وفي الوقت نفسه فإن النزاهة، والموضوعية، والرغبة في اتخاذ موقف حازم هي من السمات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المحاسبين المهنيين بالإضافة إلى القيم والأخلاق المهنية التي هي جزء لا يتجزأ من صفات المحاسب المهني (IFAC 3, 2008, P.2, Pa.12).

تلعب مهنة المحاسبة دورا هاما في جميع المجتمعات، حيث أن العالم يتحرك نحو اقتصاديات السوق العالمية إلى حد أكبر من أي وقت مضى، فالمحاسبون المهنيون بحاجة إلى نظرة واسعة على الصعيد العالمي لفهم السياق الذي تعمل فيه شركات الأعمال والمنظمات الأخرى، فالتغير السريع هو السمة الرئيسية للبيئة التي يعمل فيها المحاسبون المهنيون، والضغوط من أجل التغيير تأتي من مصادر كثيرة ومنها : العولمة، والتكنولوجيا الرقمية، والتوسع في مجموعات أصحاب المصالح بمن فيهم مجالس الرقابة والضوابط (IFAC 3, 2008, P.3, Pa.15.16).

و يتوقع من المحاسبين المهنيين الآن تلبية احتياجات ليس فقط المستثمرين والدائنين ولكن أيضا المعلومات المالية وغير المالية التي يحتاجها العديد من المستخدمين الآخرين، فشركات الأعمال والمنظمات الأخرى تشارك في ترتيبات وعمليات أكثر تعقيدا من أي وقت مضى، وإدارة المخاطر أصبحت أكثر أهمية،

وتكنولوجيا المعلومات تواصل التقدم بخطى سريعة، والانترنت احدث ثورة في عالم الاتصالات، والتبادل التجاري والتجارة العابرة للحدود أصبحت أكثر من أي وقت مضى، والخصخصة أصبحت اتجاهاً متزايد الأهمية في العديد من البلدان، وأصبحت الإجراءات القانونية أكثر اعتياداً في كثير من المجتمعات ، بينما في حالات أخرى هو الإطار القانوني الذي يحدد مسؤوليات المهنة، ونمى الاهتمام بالبيئة والتنمية المستدامة. كل هذه الاتجاهات تؤدي إلى الحاجة إلى مزيد من المساءلة، ونتيجة لذلك الطلب على المهنة بشكل متزايد في جميع الثقافات، وهذه الاتجاهات تتحدى المحاسبين المهنيين لبذل المزيد من المساهمات في المجتمع أكثر من أي وقت مضى، كما أنها تشكل تحديا للمحافظة على الكفاءة، فصلاحية المحاسبة كمهنة تعتمد على قدرة واستعداد أفرادها لتحمل المسؤولية لمواجهة هذه التحديات (IFAC 3, 2008, P.3, Pa.16-19).

وتنبع أهمية هذه الدراسة من أهميتها للجهات التالية :

١- الإدارات المختلفة في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية:

أ- إدارة الموارد البشرية: التي تقوم بتعيين المحاسبين للعمل كمقدرين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، حيث يهمهم التعرف على المهارات الواجب توفرها في المحاسب المتقدم لشغل الوظيفة.

ب- إدارات المديريات: الذين يقومون بتوزيع المقدرين على الأقسام المختلفة حسب كفاءاتهم.

ج- رؤساء الأقسام: الذين يقومون بتوزيع الأعمال والواجبات على المقدرين.

د- المشرفون: الذين يشرفون على أعمال المقدرين ويقيمون أداءهم.

٢- ديوان المحاسبة: وهو جهة رقابية تشرف على الأعمال المختلفة للدائرة من تدقيق وقرارات، وتبدي رأيها في هذه القرارات من الناحية الشكلية والقانونية، بالإضافة إلى البحث عن الأخطاء سواء المقصودة أو غير

المقصودة واقتراح سبل حلها، فهذه الجهة يهمها أن يكون المقــدرين ذات كفاءة عالية ويتمتعون بمهارات تسهل عملهم كجهة رقابية.

٣- المحاسبون: للتعرف على الصفات التي يجب أن يتحلوا بها في مجال مهنتهم والتـــي تمكنهم من رفع مستوى أدائهم، وليتعرفوا على الطرق التي تمكنهم من تطوير هذه المهارات لديهم حسب القطاع الذي يعملون فيه.

٤- الجامعـــات والمعاهـــد ومخططي برامج التدريب وأي جهة أخـــرى تقـــوم بتعلـــيم وتـــــدريب المحاسبين لمزاولة المهنة: تقوم هذه الجهات بتأهيل المحاسبين لمزاولة المهنـــة، لـــذلك يهمهـــم معرفة المهارات الواجب توفرها في المحاسب ودرجة اهمية كل منها للقطاعات المختلفة ، بالإضافة لمعرفة طرق تطوير هـــذه المهـــارات وذلك لتعليم وتدريب المحاسبين على طرق التطـــوير الـــذاتي لهـــذه المهارات.

٥- الباحثون: إن هذه الدراسة توفر معلومات تساعد في إجراء العديد من الدراسات اللاحقة في نفس المجال، والتي تعتبر مرجع للباحثين الذين سيقومون بإجراء أبحاث مماثلة.

محددات الدراسة

كغيرها من الدراسات فقد واجهت هذه الدراسة معوقات وصعوبات عديدة شكلت محددات مــن النــاحيتين النظرية والعملية، لذلك كان لا بد من ذكر بعض أهم هذه المحددات، منها ما يلي:

١- ندرة المراجع والمصادر العلمية كالكتب والدوريات والدراسات السابقة نظراً لحداثة موضوع الدراسة.

٢- يعتقد الباحث بان أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات ليست كافية، أو بمعنى آخر كان من المفــروض استخدام أداة دراسة أخرى مساعدة، مثل إجراء مقابلات شخصية مباشرة أو إخضاع المقدرين لاختبارات معينة يمكن من خلالها القياس بشكل أدق، ولكن لقلة الموارد البحثية المتوفرة خاصة المادية منها ولضيق الوقت وكبر حجم العينة اكتفى الباحث باستخدام الاستبانه كأداة دراسة لجمع البيانات.

٣- مع مراعاة ما ورد في النقطة السابقة ولضيق الوقت وقلة الموارد البحثية المتاحة اعتبر الباحث في هــذه الدراسة بان جميع المهارات المهنية حسب ما ورد في معايير التعليم الدولية الصادرة عن الاتحاد الــدولي للمحاسبين (IFAC) مهمة بنفس الدرجة للمحاسب العامل كمقدر في ضريبة الدخل والمبيعات الأردنيــة، ولكن من الممكن أن يحتاج المقدر مهارة معينة أكثر من غيرها لخصوصية طبيعة عملــه، فكــان مــن المفروض أن يتم أيضا قياس واختبار أهمية كل مهارة منها لمعرفة تركيبة المهــارات اللازمــة لعملــه (Skills Structure)، وذلك حتى يكون في الإمكان قياس الفجوة في ما بين مــا يحتــاج المقــدر مــن مهارات وما يمتلك فعلا منها.

التعريفات الإجرائية

يكون للألفاظ والعبارات التالية الواردة في هذه الدراسة المعاني المخصصة لها أدناه، إلا إذا دلت القرينة على غير ذلك، والكلمات التي تحمل علامة النجمة (*) تشير لمصطلحات تم تعريفها في مكان ما أدناه:

المقدر (مقدر ضريبة الدخل والمبيعات): أي موظف، أو أي لجنة من الموظفين يفوضه أو يفوضها المدير (مدير عام دائرة ضريبة الدخل والمبيعات) خطياً بتقدير الضريبة أو تدقيقها(وزارة المالية، ٢٠٠٥، ص٦).

الدائرة: دائرة ضريبة الدخل والمبيعات (وزارة المالية، ٢٠٠٥، ص٦).

القدرات (Capabilities): هي المعرفة المهنية*، والمهارات المهنية*، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية* اللازمة لإثبات الجدارة والكفاءة*. وهي الصفات المميزة التي يمتلكها الأفراد والتي تمكنهم من أداء عملهم بالشكل الأمثل. وامتلاك القدرات يعطي مؤشراً على أن الفرد لديه القدرة على القيام بالعمل بكفاءة* في مكان العمل (IFAC 2, 2008, P.10.12, Pa.36-38).

القدرات = معرفة مهنية + مهارات مهنية + قيم وأخلاق ومواقف مهنية

الكفاءة (Competence): هي أن تكون قادر على أداء عمل ما عند مستوى معين، مع الإشارة إلى بيئات العمل الحقيقية، وتشير الكفاءة إلى الإجراءات التي يتعهد الأفراد بتحديد ما إذا كان يمكنهم أن ينجزوها فعلا عند المستوى المطلوب. وتتحقق الكفاءة عندما يعتمد الفرد على القدرات* لانجاز المهام المطلوبة عند المستوى المطلوب (IFAC 2, 2008, P.10.12, Pa.36-38).

الكفاءة	=	ممارسة	+	سلوك

ويمكن وصف مفهومي القدرة والكفاءة بأنهما وجهين لعملة واحدة (IFAC 2, 2008, P.10, Pa.35).

المعرفة المهنية (Professional Knowledge): هي الموضوعات التي تشكل موضوع المحاسبة وكذلك التخصصات التجارية الأخرى، واللذان يشكلان معا مجموعة أساسية من المعرفة للمحاسبين المهنيين (IFAC 2, 2008, P.16).

المهارات المهنية (Professional Skills): هي الأنواع المختلفة من القدرات* اللازمة لتطبيق المعرفة المهنية*، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية* بشكل ملائم وفعال في البيئة المهنية. حيث يطلب من المحاسبين المهنيين امتلاك مجموعة من المهارات، بما في ذلك مجموعة متنوعة من المهارات الفكرية، والمهارات التقنية والوظيفية، والمهارات الشخصية، ومهارات التعامل ومهارات الاتصال، والمهارات التنظيمية وإدارة الأعمال، والمهارات المتعلقة في تشكيل الأحكام المهنية (IFAC 2, 2008, P.17).

القيم والأخلاق والمواقف المهنية (Professional Values, Ethics and Attitudes): هي السلوك والخصائص المهنية التي تميز المحاسبين المهنيين كأعضاء في المهنة، وتشمل مبادئ التصرف المرتبطة بالسلوك المهني (على سبيل المثال، المبادئ الأخلاقية). وتعتبر عنصرا أساسيا في تحديد الخصائص التي يتميز بها السلوك المهني. وتتضمن الالتزام بالكفاءة التقنية، وبالسلوك الأخلاقي (مثل الاستقلالية، والموضوعية، والسرية، والنزاهة)، وبالأسلوب المهني (على سبيل المثال، وحسن التوقيت، والتهذيب، والاحترام، والمسؤولية، والموثوقية)، وبالسعي نحو التميز (على سبيل المثال، الالتزام بالتحسين المستمر، وبالتعلم مدى الحياة)، وبالمسؤولية

الاجتماعية (على سبيل المثال، الوعي والنظر في المصلحة العامة) (IFAC 2, 2008, P.15).

التطوير (Development): يشير التطوير كعملية إلى اكتساب ونمو القدرات* التي تؤدي بالتالي إلى الكفاءة*. ويمكن للأفراد أن يطوروا قدراتهم من خلال مجموعة من العمليات مثل التعلم* (الذي يتضمن التعليم* والتدريب*)، والخبرة العملية، والتأمل والتفكر، والملاحظة أو تلقي المعلومات، ومن خلال النمو الطبيعي مع مرور الوقت (IFAC 2, 2008, P.13).

التطوير المهني المستمر (CPD): هو عبارة عن أنشطة التعلم* الهادفة للتطوير والمحافظة على قدرات* المحاسبين المهنيين للأداء بكفاءة* ضمن بيئاتهم المهنية(IFAC 2, 2008, P.13).

التعلم (Learning): هو مجموعة واسعة من العمليات التي بموجبها يكتسب الفرد القدرات*. يمكن للتعلم أن يتحقق من خلال عمليات منتظمة ومنهجية ورسمية نسبيا مثل التعليم* (الذي يتضمن التدريب*) أو من خلال عمليات أخرى أقل انتظاما ومنهجية وغير رسمية نسبيا مثل الخبرة العملية، وقراءة المواد المنشورة، والملاحظة، والتأمل والتفكر (IFAC 2, 2008, P.15).

التعليم (Education): هو عملية منهجية ومنظمة تهدف إلى تطوير* المعرفة، والمهارات*، والقدرات* الأخرى داخل الأفراد، ويشمل التدريب*. والتعليم عملية تعلم* منهجية يطور الأفراد بموجبها القدرات* المرغوب بها من قبل المجتمع، وهو عادة ما يساعد على نمو قدرات* الفرد العقلية والعملية، فضلا عن نضج في المواقف، مما يؤدي إلى تعزيز قدرة الفرد على العمل والمساهمة في المجتمع. وهو غالبا ما يتم في

بيئات أكاديمية، ولكن يمكن أن يتم في بيئات أخرى غير أكاديمية أيضا (IFAC 2, 2008, P.14).

التدريب (Training): هو الأنشطة التعليمية قبل وبعد التأهيل المهني للمحاسب، وضمن إطار العمل، والذي يهدف إلى إيصال الطالب أو المحاسب المهني إلى المستوى المطلوب من الكفاءة المهنية*. ويتضمن التدريب التعليم* على أساس مكان العمل، وأنشطة الخبرة لتطوير كفاءة* الفرد لأداء المهام ذات الصلة بدور المحاسب المهني. قد يكون التدريب أثناء أداء المهام الفعلية (داخل مكان العمل) أو عن طريق الإرشاد والتوجيه والمحاكاة (خارج مكان العمل). يجرى التدريب في إطار مكان العمل، مع الإشارة إلى أدوار أو المهام محددة يؤديها المحاسبين المهنيين. ويمكن أن تشمل أي نشاط هادف إلى تحسين قدرة الفرد على تلبية متطلبات الخبرة العملية ليكون مؤهلا ليصبح محاسبا مهنيا (IFAC 2, 2008, P.18).

بيئة العمل (Working Environment): المكان والظروف المحيطة بالوظائف والموظفين داخل المؤسسة الواحدة(مركز ضمان الجودة، ٢٠٠٤م، ص١٧).

تركيبة مهارات (Skills Structure): هي تركيبة معينة من المهارات التي تناسب فرد أو تخصص أو فرع من تخصص أو مهنة أو مجال معين، ويمكن أن تكون هذه المهارات رئيسية يتفرع منها مهارات فرعية أخرى[1].

---

[1] هذا المصطلح هو استنتاج ناتج عن الاطلاع على الإطار النظري لهذه الدراسة والدراسات السابقة الأخرى المتعلقة بموضوع البحث وذلك لشرح و تفسير بعض الأمور. (للمزيد الرجاء الاطلاع على الشكل ٣ في هذه الدراسة).

خطة الدراسة

تتكون هذه الدراسة من ستة فصول، حيث يتضمن "**الفصل الأول**" والذي تم استعراضه سابقاً عرض لمقدمة الدراسة، ومشكلتها، وأهدافها، وأهميتها والجهات المختلفة التي يمكن أن تستفيد منها، والمحددات، والتعريفات الإجرائية، وخطتها.

أما "**الفصل الثاني**" فسيغطي النواحي النظرية، حيث سيتناول هذا الفصل عرض للمفاهيم المتعلقة بالمهارات المهنية وأهميتها وتصنيفاتها، بالإضافة إلى عرض للمفاهيم المتعلقة باكتساب وتطوير المهارات المهنية وأهميتها وطرق اكتسابها وتطويرها.

ويستعرض "**الفصل الثالث**" الدراسات السابقة ذات العلاقة، وملخص لهذه الدراسات، ويبين أيضاً ميزات هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، بالإضافة إلى عرض لفرضيات هذه الدراسة.

ويتناول "**الفصل الرابع**" المنهجية المتبعة وطبيعتها من حيث أسلوب الدراسة، وأساليب جمع البيانات اللازمة، والمجتمع والعينة، وأداة القياس والاختبارات الخاصة بها، ومعيار القياس المستخدم، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات هذه الدراسة.

ويتضمن "**الفصل الخامس**" الجانب الميداني للدراسة، حيث سيتم من خلاله عرض لتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها، بالإضافة إلى عرض لكيفية اختبار فرضيات هذه الدراسة.

ويلخص "**الفصل السادس**" نتائج الدراسة، والاستنتاجات المتعلقة بها، والتوصيات المقترحة، بالإضافة إلى اقتراح بعض المواضيع البحثية المتعلقة بموضوع هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

• المبحث الأول: المهارات المهنية

- مفهوم المهارات المهنية
- أهمية المهارات المهنية
- تصنيفات المهارات المهنية وأنواعها

• المبحث الثاني: اكتساب وتطوير المهارات المهنية

- مفهوم اكتساب وتطوير المهارات المهنية
- أهمية اكتساب وتطوير المهارات المهنية
- طرق اكتساب وتطوير المهارات المهنية
- العوامل المؤثرة في عملية اكتساب وتطوير المهارات المهنية
- الجهات المهتمة في اكتساب وتطوير المهارات المهنية في الأردن

المبحث الأول

المهارات المهنية

مفهوم المهارات المهنية

المهارات في اللغة جمع لكلمة مهارة وهي الحذق في الشيء والماهر الحاذق بكل عمل، يقال مهرت بهذا الأمر أمهر به مهارة أي صرت به حاذقاً. والحذق في اللغة: المَهارة في كل عمل (المصري، ١٣٧٤هـ). وهنالك عدة تعريفات للمهارة منها أن المهارة هي درجة التمكن من انجاز مهمة محددة بكيفية صحيحة ومحددة وبدقة متناهية (رمال، ٢٠٠٦م، ص٧). وتعرف أيضا بأنها القدرة على تنفيذ نمط معين من السلوك بطريقة تناسب الظروف الواقعة(كوجك، ٢٠٠١م). وهي القدرة على أ داء عمل أو تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانيات(السلمي، ١٩٩٩م،). وهي أيضاً القدرة على ترجمة المعرفة إلى عمل أو تصرف أو فعل يؤدي إلى تحقيق غاية مطلوبة بسرعة وبكفاءة عالية ودقة(الفيفي، ٢٠٠٨م، ص٦٨). وعرفها أبو حطب وصادق بأنها خصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود والممارسة بحيث يؤدي بطريقة ملائمة (ابو حطب، ١٩٩٢م، ص٤٧٨)[١]. وعرفها Cottrel بأنها القدرة على الأداء والتعلم الجيد وقتما نريد، فهي نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية اصغر منها، والقصور في أي من المهارات الفرعية على جودة الأداء الكلي (Cottrel, 1999, P.21) [*]. وعرفها الشريفي بأنها نمط متوافق ومنتظم لنشاط جسمي أو عقلي عادة ما يتضمن عمليات استقبال وعمليات استجابة، وقد تكون المهارة حركية أو يدوية أو عقلية أو اجتماعية وفقا للجانب السائد في نمط المهارة (الشريفي، ٢٠٠٠م، ص٢٣٨) [*]. والمهنة في اللغة: هي الحذق بالخدمة والعمل (المصري، ١٣٧٤هـ).

والمهنة: هي وظيفة تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً ومتخصصاً على مستوى التعليم العالي يرتبط أعضاؤها بروابط أخلاقية محددة (عبد الجواد، ١٩٩٣م، ص٣٩). وعرفت المهنة أيضا بأنها أعمال خدمية تطبق مجموعة من المعارف على مشكلات يقدرها المجتمع (نازلي، ١٩٨٩م، ص١٧٥). ومنه نستنتج بان مصطلح

---

[١] (نقلا عن دراسة النفيعي، ٢٠٠٩م)

المهارات المهنية هو جمع لمصطلح المهارة المهنية وتعني لغتاً الحذق في الخدمة والعمل. وقد عرف بعضهم المهارات المهنية على أنها القدرة على استخدام المواد الأكاديمية التي درسها الطلاب في التطبيقات المهنية(مركز ضمان الجودة، ٢٠٠٤م، ص١٧). وعرفتها بوفارس في دراستها بأنها صفات كامنة في الفرد، وراثية ومكتسبة، وكفاءة أدائه هي فعلها الظاهر، على أن يكون هذا الأداء في إطار القيم والأخلاق، والمواقف المهنية التزاماً بالمسئولية المهنية، وحفاظاً على المصلحة العامة (بوفارس، ٢٠٠٦م/ب، ص١٦). وحسب الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) فإن المهارات المهنية جزء من مجموعة القدرات المطلوبة من المحاسبين المهنيين لإثبات الكفاءة، وهذه القدرات تشمل: المعرفة المهنية، والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية التي يمكن تطويرهم من خلال برامج التعليم المحاسبي المهني. ويمكن اعتبار القدرات على أنها مؤشر على الكفاءة المحتملة التي يمكن نقلها عبر البيئات المختلفة (IFAC 6, 2008, P.1, Pa.5).

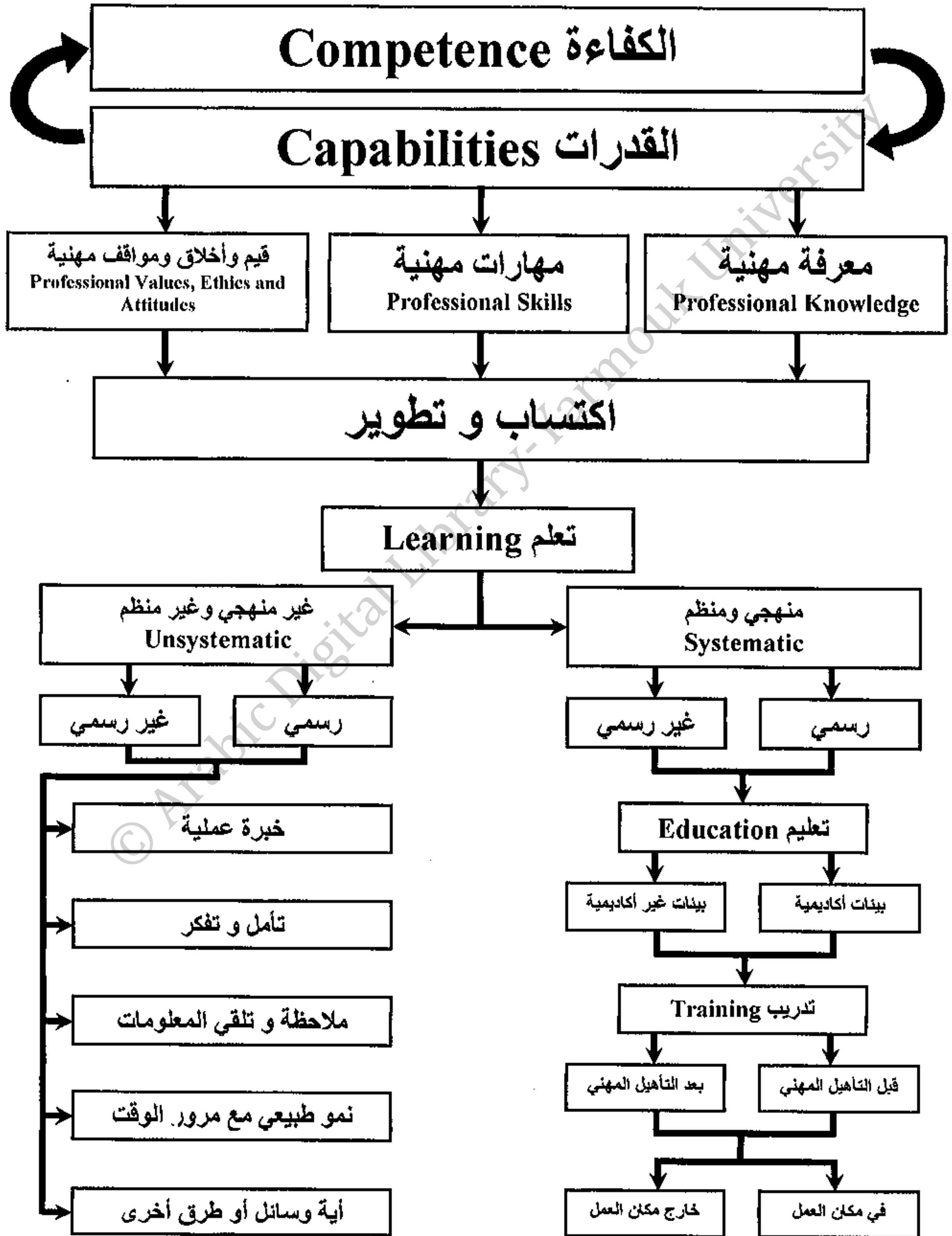
القدرات = معرفة مهنية + مهارات مهنية + قيم وأخلاق ومواقف مهنية

ويوضح الرسم التالي (الشكل١) العناصر الأساسية المكونة للقدرات وطرق اكتساب وتطوير هذه المكونات (IFAC 1, 2008)[1]، ونلاحظ هنا أن المهارات المهنية هي احد هذه العناصر الأساسية والتي تتدرج ضمن مفهوم القدرات، وكذلك نلاحظ أن تطوير هذه المهارات يبدأ من التعلم الذي قد يكون منهجيا ومنظما (التعليم) أو غير ذلك كما يوضحها الرسم، نلاحظ أيضا علاقة بعض المصطلحات التي تم تعريفها سابقاً (في التعريفات الإجرائية) مع بعضها البعض. وتركز هذه الدراسة على احد هذه العناصر وهو المهارات المهنية والتي سيتم شرحها لاحقا بالتفصيل وذلك حسب ما جاء في المعايير الدولية الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) وبالذات المعيار الثالث الذي يركز على هذه المهارات كونها عنصر أساسي ومهم يجب أن يتوفر لدى المحاسب ليكون محاسب مهني.

[1] هذه الخلاصة هي حصيلة الاطلاع على المعايير الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، و هو اجتهاد شخصي من الباحث.

الشكل (١)

العناصر الأساسية المكونة للقدرات وطرق اكتسابها وتطويرها



المصدر: (من إعداد الباحث)

أهمية المهارات المهنية

أصبحت بيئة العمل التي يعمل بها المحاسب أكثر حيوية مما مضى وبصورة متزايدة، الأمر الذي أدى إلى توجيه التعليم في مجال المحاسبة، ففي بعض البلدان أثارت هذه المسألة اهتماما كبيرا في أوساط المثقفين والممارسين لمهنة المحاسبة، فقد تم نشر العديد من المقالات والأوراق البحثية التي أثارت موضوع أهمية دور المهارات المهنية في التعليم المحاسبي (Montano, 2001, P.300). إن البيئة التجارية العالمية تتغير بسرعة مما أدى إلى تغيرات تطورية في المهارات التي يحتاجها المحاسبين لتلبية متطلبات العمل والعملاء حتى يتمكنوا من الاستمرار في إضافة قيمة إلى أعمالهم، ودور المحاسب قد تغير، فلم يعد يقتصر عمل المحاسب مجرد أمين مخزن أو أمين صندوق أو ماسك حسابات، فالمحاسبين الآن بحاجة لمهارات متخصصة لتلبية احتياجات العملاء المتغيرة(Boys, 2008, P.ii,1). وأكدت مجموعة كبيرة من الجماعات المهنية والأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية خلال العقدين الماضيين على حاجة المحاسبين لأن يكونوا على دراية جيدة بالمهارات العامة والمهارات التقنية للمحاسبة، حيث أدركوا أهمية الكفاءة التي تتضمن مجموعة واسعة من المهارات العامة للنجاح في مهنة المحاسبة، وكثير من الجامعات الأمريكية قد أعادت النظر في المناهج والبرامج المحاسبية وذلك للتحضير لدمج المهارات العامة ضمنها، حيث أن هنالك اتفاق عام على أن مناهج وبرامج المحاسبة في الجامعات يجب أن يقدم للخريجين المهارات المهنية الضرورية ليكونوا فعالين في مهنتهم(Manly, 2008, P.3). ويمكن للمهارات المهنية أن تعطي المحاسبين المهنيين ميزة تنافسية في السوق، وأن تكون مفيدة طوال حياة الفرد الوظيفية، والجدير بالذكر هنا أن كتساب هذه المهارات هو أكثر أهمية من الطريقة التي تستخدم لتعلمها (IFAC 6, 2008, P.2, Pa.9.10)، ولا بد لخريجي المحاسبة من امتلاك مهارات الاتصال، والمهارات الفكرية، ومهارات التعامل مع الآخرين ليصبحوا مهنيين ناجحين (AECC, 1990, P.2).

إن القدرة على التواصل بشكل فعال هو شرط في كل مهنة، ولكن له أهمية خاصة في مهنة المحاسبة، لذلك لا بد من امتلاك المحاسب لمهارات الاتصال المكتوبة وغير المكتوبة الشفهية منها وغير الشفهية(Bunn *et al.*, 2005, P.154). إن التقدم والتطور في مجال تكنولوجيا المعلومات يفرض على الخريجين الجدد امتلاك لمهارات الكمبيوتر البدائية والأساسية على الأقل عند التحاقهم بسوق العمل، ففي استطلاع للرأي أجرته صحيفة China Times لأصحاب الشركات في الصين في ٩ يونيو من عام ١٩٩٨ أظهر بأن ٥٢٪ من المستطلعين يرون بأنه يشترط لتقدمهم لوظيفة في شركة ما امتلاكهم لبعض مهارات الكمبيوتر، واظهر الاستطلاع أيضا بأن ٧٠٪ من الشركات تطلب امتلاك مهارات كمبيوتر معينة عند توظيف المحاسبين والإداريين (Chen, 2005, P.131).

و في مقالة إخبارية باسم "النظام التعليمي في الخليج تجارة خاسرة" نشرت على الموقع الالكتروني على الشبكة العنكبوتية www.arabianbusiness.com بقلم (Bennett, 2007) حث الرئيس التنفيذي الأعلى لهيئة التطوير الاقتصادي البحريني الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة الدول العربية ومواطنيها على "الابتعاد عن ثقافة التأهيل"، وقال: "من المهم إيجاد مهارات إدارية، كما يجب ألا ننسى مدى أهمية المهارات المهنية أيضاً، فهي دم الحياة بالنسبة لاقتصادنا، وما يفيدنا اليوم هو العثور على الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة". وأضاف: "إن الانحدار إلى المستوى المتوسط هو المشكلة ولتغيير هذا الوضع نحن بحاجة لتطوير أنظمتنا التعليمية، وإن كل دولة من دول الخليج تستثمر في التعليم ولكن رؤية النتائج تتحقق سيستغرق بعض الوقت". وقال المتحدث باسم المجلس الوطني الاتحادي والرئيس التنفيذي الأعلى في "شركة مشرق" عبد العزيز الغرير: "أن معظم الخريجين الجامعيين الذين نراهم، لا ينسجمون مع المعايير الدولية، لذلك كان علينا تخفيض معاييرنا وتدريبهم لمدة عام للتأكد من كونهم مناسبين للوظائف التي لدينا" (Bennett, 2007)[1].

---

(1) للمزيد الرجاء زيارة الموقع الالكتروني أدناه، مقالة بقلم James ،Bennett . ٢٠٠٧م. " **النظام التعليمي في الخليج تجارة خاسرة** ".
(http://www.arabianbusiness.com/arabic/٥٠٤٤٣٨). (November 2009).

تصنيفات المهارات المهنية وأنواعها

هنالك عدة تصنيفات تندرج تحت أكثر من مفهوم للمهارات، لذلك لا بد من ذكر بعض هذه التصنيفات من وجهات نظر مختلفة قدر المستطاع وذلك ليتسنى أخذ فكرة عن تصنيفات المهارات المختلفة للمحاسبين والتي قد تسهل عمل الباحث في اختيار المهارات المناسبة التي سيتم توظيفها في الدراسة.

أحد التصنيفات يندرج تحت مفهوم المهارات الأساسية أو ما يسمى المهارات الرئيسية (Key Skills): وهي مجموعة من المهارات القابلة للنقل والتي تعتبر المحرك الأكاديمي الأساسي للتطوير الشخصي والمهني، والتي تتكون من ٦ مهارات أساسية هي: مهارات الاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، والعمل مع الآخرين، وتحسين الأداء والتعلم الذاتي، وحل المشاكل، وتطبيق العدد(,...Centre for Developing 2002, P.3). بالنسبة للمهارات القابلة للنقل (Transferable Skills) أو ما سماها البعض المهارات العامة والقابلة للنقل (General and Transferable Skills) فهي المهارات المكتسبة من أسلوب الدراسة وليس لها علاقة بالمواد الدراسية المتخصصة ولكنها عامة مثل القدرة على العمل في فريق والاتصال الفعال(مركز ضمان الجودة، ٢٠٠٤م، ص١٧). وعرفت بوفارس المهارات القابلة للنقل على أنها المهارات التي يتم تطويرها خلال المراحل التعليمية المختلفة والتي يمكن أن تفيد مكتسبها عند انتقاله إلى مرحلة التوظيف، وبالتالي يمكن من معرفة المهارات المطلوبة في العمل ثم العمل على دمجها في البرامج التعليمية، إضافة إلى إن هذه المهارات المطورة بعد ذلك عمليا يمكن أن ينقلها الموظف عند انتقاله بين بيئات العمل المختلفة(بوفارس، ٢٠٠٦م/أ، ص٢).

وفي دراسة قام بها (Manly *et al.*, 2008, P.5.6)، تم تصنيف عشرون مهارة مقتبسة من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) ضمن مجموعتين رئيسيتين من المهارات هما:

١- <u>المهارات العامة (Generic Skills)</u>: وهي تلك المهارات التي لا تتعلق بالمحاسبة أو بالجوانب التقنية لهذه المهنة، وتتضمن: مهارات الكمبيوتر، والأخلاقيات، والقيادة، والتسويق، والاتصال الشفوي، والاتصال المكتوب، وحل المشاكل، والاحتراف في المهنة، والبحث (الوصول إلى المعلومات من المصادر المختلفة وفهمها وتطبيقها)، والتفكير النقدي و وضع الاستراتيجيات.

٢- <u>المهارات الخاصة بالمحاسبين تحديداً (Specific Skills)</u>: وهي تلك المهارات المتعلقة بالممارسات المحاسبية وإعداد وفهم التقارير المحاسبية، وتتضمن: مهارات فهم التشريعات الضريبية وتطبيقها، والتحليل الضريبي، وتحليل المخاطر، وإعداد التقارير، والقياس، وفهم وتحليل التغير في البيئة القانونية والتنظيمية، فهم البيئة العالمية، وفهم القطاع الذي تعمل فيه منظمة معينة، والكفاءة الوظيفية (تقديم خدمات محاسبية تقنية)، وفهم البيئة التي يعمل بها المحاسب.

وأجرى (Ahadiat, 1999, P.1.2) دراسة لسبع مهارات صنفهم ضمن مفهوم "المعرفة والمهارات والقدرات" (KSA) وتتضمن: مهارات الاتصال، والتحليل، وإلقاء المحاضرات والعرض، وتوجيه الفريق، والتفكير النقدي.

و صنف (Blazey *et al.*, 2008, P.2.3.5) في دراسة لهم ٦ مهارات رئيسية اندرجت تحت مفهوم المهارات العامة (Generic Skills) الذين أشاروا لها بالمهارات القابلة للنقل، و وصفوها بأنها مهارات غير محددة بتخصص معين وإنما هي مهارات عامة، وعرفوها على أنها: تلك المهارات والقدرات والصفات الشخصية التي يمكن أن تستخدم في إطار مجموعة واسعة من بيئات العمل التي يعمل بها الخريجين في جميع مراحل حياتهم(هذا التعريف حسب ما عرفته جامعة ماكواري Macquarie University وحسب ما جاء في الدراسة)، وهذه المهارات هي: المهارات الفكرية، والاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، ومعالجة البيانات والتعامل معها، وإدارة الذات، والتعامل مع الآخرين.

و قام (Montano *et al*., 2001, P.299.301.303) بإجراء دراسة قسموا فيها المهارات إلى ٢٢ مهارة ضمن ٦ مجموعات رئيسية اندرجت جميعها تحت مفهوم المهارات المهنية (Vocational skills) التي يحتاجها المحاسبون في قطاع المحاسبة الإدارية، وهذه المجموعات هي: مهارات الاتصال، والعمل ضمن مجموعة، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، ومهارات أخرى متفرقة. وتم وصف المهارات الثلاث الأولى (الاتصال، والعمل ضمن مجموعة، وحل المشكلات) بأنها مهارات أساسية لأنها تمكن المحاسب المهني من الاستخدام الناجح للمعرفة المكتسبة عن طريق التعليم.

وفي دراسة قام بها (De Lange *et al*., 2006, P.368-381) قاموا بالتفريق بين مفهوم المهارات العامة (Generic Skills) والمهارات التقنية (Technical skills) الخاصة بمهنة المحاسبة تحديداً، وبينوا أهمية المهارات العامة باعتبار أن المحاسب يحتاجها أكثر من المهارات التقنية في الواقع العملي المهني، وقاموا بتقسيم المهارات إلى ١٢ مهارة ضمن ٤ مجموعات رئيسية هي: مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين، ومهارات استخدام الحاسب الآلي لأغراض المحاسبة والإحصاء، والمهارات التقنية، والمهارات المحاسبية.

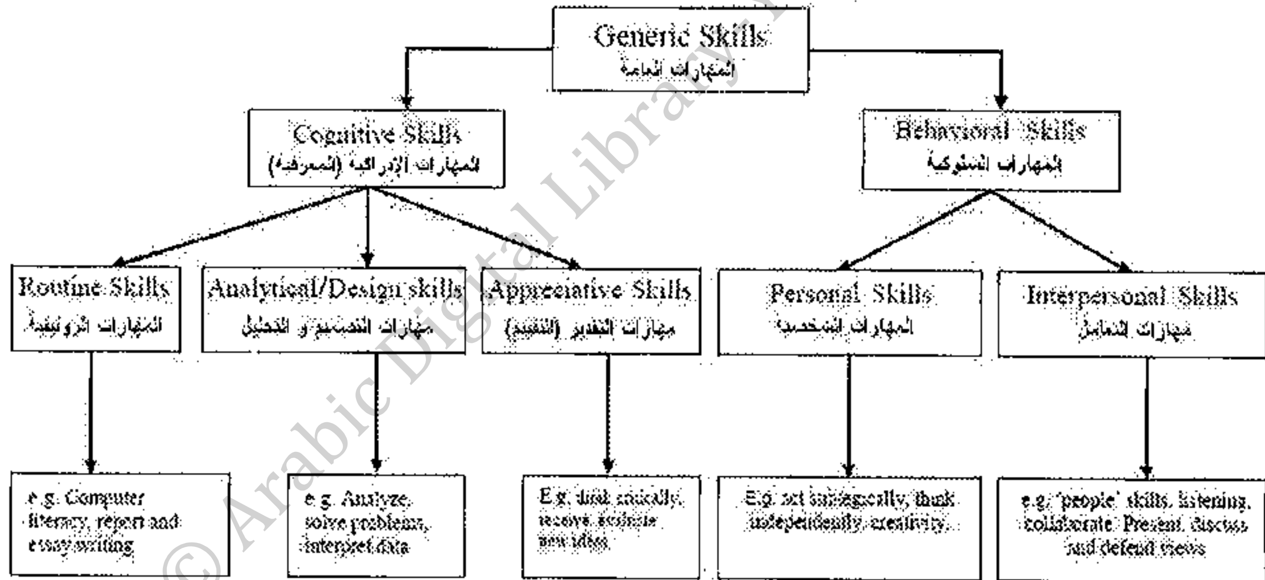
وصنف (Boys, 2008, P.ii.2.6.17.19) المهارات التي يحتاجها المحاسب العدلي (Forensic Accountant) إلى ٤ مجموعات من المهارات وذلك تحت مفهومي المهارات العامة والمهارات التقنية، وهذه المهارات هي: مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة، ومهارات التفكير النقدي، ومهارات حل المشكلات، والمهارات التنظيمية.

و في دراسة أعدها (Jackling *et al*., 2009, P.5.7.9.17.28.30) صنفوا فيها المهارات حسب ما صنفها واعتمدها معهد المحاسبين القانونيين في استراليا (CPA Australia) الذي حدد لائحة شاملة من

معايير الكفاءة المطلوبة من خريجي المحاسبة في استراليا، حيث صنف هذا المعهد المهارات ضمن مفهوم المهارات العامة (General Skills) إلى مجموعتين من المهارات هما: المهارات السلوكية، والمهارات الإدراكية (المعرفية)، والشكل ٢ أدناه يوضح هذا التصنيف بالتفصيل، حيث احتوت مجموعة المهارات السلوكية على نوعين من المهارات هما مهارات التعامل والمهارات الشخصية، واحتوت مجموعة المهارات الإدراكية (المعرفية) على مهارات التقدير (التقييم)، ومهارات التصميم والتحليل، والمهارات الروتينية (CPA Australia, 2008, P.14.15).

الشكل (٢)

التصنيف الهرمي للمهارات العامة، مقتبس من معهد المحاسبين القانونيين في استراليا (CPA Australia)



المصدر: (CPA Australia, 2008)

وفي دراسة أجراها (Bunn *et al.*, 2005, P.155.159) عن مهارات الاتصال تحديداً (Communications Skills) بينوا فيها الأهمية الكبيرة لهذا النوع من المهارات وكم هي مرغوبة وذات قيمة للمحاسبين في مكان عملهم، وقاموا بتقسيم مهارات الاتصال إلى مجموعتين: مهارات الاتصال المكتوبة(كتابة الرسائل، والمذكرات، والتقارير، وتدقيق التقارير، والخطابات، ومقالات للنشر)، ومهارات الاتصال الشفهية(مهارات التعامل، والاجتماعات، والعرض، والمقابلات، والخطابات الرسمية).

وفي دراسة أخرى قام بها (Chen, 2005, P.132.134) عن مهارات الحاسوب تحديداً (Computer Skills)، قسموا فيها هذه المهارات إلى ١٧ مهارة ضمن ٣ مجموعات رئيسية على النحو التالي:

١- مهارات عامة لاستخدام الحاسوب:

أ- القدرة على إرسال واسترداد رسائل البريد الإلكتروني.

ب- القدرة على البحث عن المواد العلمية عبر شبكة الانترنت.

ج- القدرة على تنفيذ مهام التحرير الأساسية مثل النسخ، واللصق، والإعدادات الأساسية، والخ...

د- القدرة على تنفيذ مهام التحرير المتقدمة مثل الأشكال، والجداول، وإعدادات الأعمدة والصفوف، ودمج الخلايا، والخ...

هـ- القدرة على تنفيذ مهام تحرير التقارير الأساسية مثل العمليات الرياضية، والرسومات البيانية، والخ...

و- القدرة على تنفيذ مهام تحرير التقارير المتقدمة مثل تطبيق إدارة المرجعية والتحليل المفتاحي.

٢- مهارات استخدام برامج محاسبية متقدمة على الحاسوب:

أ- القدرة على تصنيف الفواتير باستخدام برنامج محاسبي متقدم.

ب- القدرة على إعداد القوائم المالية الأساسية باستخدام برنامج محاسبي متقدم.

ج- القدرة على إعداد التقارير والقوائم الضرورية الخاصة بتحليل التكلفة باستخدام برنامج محاسبي متقدم.

د- القدرة على إعداد التقارير الإدارية الضرورية والرسوم البيانية الخاصة بها باستخدام برنامج محاسبي متقدم.

هـ- القدرة على إعداد وتصنيف تقارير الرواتب باستخدام برنامج محاسبي متقدم.

٣- مهارات استخدام برامج حاسوب أخرى متفرقة:

أ- المعرفة في عمليات معالجة بيانات الحاسوب البدائية مثل الإدخال، والمعالجة، والحصول على المخرجات، والتخزين.

ب- القدرة على التعامل مع أي مشكلة أو خلل وحله عن طريق الاستعانة بالكتيب الخاص بالبرنامج المستخدم.

ج- القدرة على إجراء الإصلاحات لأي ملف تالف باستخدام البرمجيات المضادة للفيروسات.

د- القدرة على التمييز ما بين البرمجيات القانونية من البرمجيات القرصنة.

هـ- القدرة على إعداد صفحات التصفح عبر الانترنت والمواقع الالكترونية.

و- القدرة على تحويل البيانات المخزنة من نوع إلى نوع آخر يتوافق مع أي تطبيقات أخرى.

قامت جامعة سيدني في استراليا (The University of Sydney…, 2004) بدمج المهارات ضمن المساقات الدراسية في الجامعة، حيث صنفت المهارات إلى ١٩ مهارة ضمن ٥ مجموعات رئيسية على النحو التالي:

١- مهارات الوعي المعلوماتي (الثقافة المعلوماتية):

أ- القدرة على الحكم على الحاجة للمعلومات المناسبة وتحديد موقعها

ب- القدرة على استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات

ج- القدرة على تحديد المصادر المحتملة للمعلومات المطلوبة على نحو فعال.

٢- مهارات الفهم الأخلاقي، والاجتماعي، والمهني:

أ- القدرة على الحكم على الأمور من منظور أخلاقي.

ب- القدرة على الحكم على الأمور من منظور مهني.

ج- القدرة على الحكم على الأمور من منظور اجتماعي.

٣- مهارات البحث والتحري:

أ- التفكير النقدي.

ب- حل المشاكل.

ج- التحليل.

د- نشر وسائل التواصل مع الآخرين.

٤- مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين:

أ- الاتصال الشفهي.

ب- الاتصال المكتوب.

ج- الاتصال بدون استخدام الكلمات (مثل استخدام لغة الجسد، والإيماءات، وتعبيرات الوجه، ونبرة الصوت).

د- القيادة.

هـ- التواصل مع الآخرين (العلاقات المتبادلة).

و- العمل ضمن فريق.

٥- المهارات الشخصية والاستقلالية الفكرية:

أ- إدارة الذات والوقت.

ب- التعلم الذاتي.

ج- مهارات تحديد الأهداف في الحياة الشخصية والمهنية والعمل بفعالية من أجل تحقيق تلك الأهداف.

وفي تشرين الأول من عام ٢٠٠٣ قام مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IAESB) وتحت رعاية الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بإصدار ستة معايير دولية خاصة بالمحاسبين المهنيين (IESs 1-6)، التي أصبحت في عام ٢٠٠٨ ثمانية معايير(IESs 1-8)، ومن هذه المعايير معيار رقم3 (IES 3)، الذي يصف مجموعة من المهارات مطلوب توفرها في المحاسب ليكون محاسب مهني، والغاية من هذا المعيار هو التأكد بأن المرشحين لعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين يتوفر فيهم مزيج معين من المهارات يؤهلهم ليكونوا محاسبين مهنيين (IFAC 6, 2008, P.1, Pa.1.2) ، وهذه المهارات تندرج تحت خمسة عناوين رئيسه هي (IFAC 6, 2008, P.2.3.4, Pa.13-18):

١- المهارات الفكرية (Intellectual skills): وتسمى أيضا المهارات الذهنية أو المعرفية، وتمكن هذه المهارات المحاسب المهني من حل المشكلات واتخاذ القرارات وإصدار الأحكام في الحالات المعقدة، وهي في الغالب نتاجاً للتعليم العام وواسع النطاق، وغالبا ما تكون مقسمة إلى ستة مستويات تصاعدياً وهي: المعرفة، والفهم، والتطبيق، والتحليل، والتركيب (الجمع بين عدة مجالات من المعرفة والتنبؤ واستخلاص النتائج)، التقييم. وتشمل هذه المهارات:

أ- القدرة على تحديد مكان المعلومات والحصول عليها من المصادر المطبوعة أو الإلكترونية وتنظيمها وفهمها.

ب- القدرة على التحري (الاستقصاء)، والبحث، والتفكير التحليلي المنطقي، والقدرة على الاستنتاج، والتحليل النقدي.

ج- القدرة على تحديد المشكلات غير المألوفة والتعرف عليها وحلها.

٢- المهارات التقنية والوظيفية (Technical and Functional Skills): وهذه المهارات تتألف من مهارات عامة ومهارات خاصة بالمحاسبة، وتشمل هذه المهارات:

أ- مهارة استخدام تطبيقات الرياضيات والإحصاء، ومهارات تكنولوجيا المعلومات.

ب- مهارة اتخاذ القرار بالشكل النموذجي وتحليل المخاطر.

ج- مهارة القياس.

د- مهارة إعداد التقارير.

هـ- مهارة الإلمام والامتثال للمتطلبات التشريعية والتنظيمية.

٣- المهارات الشخصية (Personal Skills): وهذه المهارات مرتبطة بمواقف وسلوك المحاسبين المهنيين، وتطوير هذه المهارات يساعد على التعلم الشخصي وتحسين الشخصية، وتشمل هذه المهارات:

أ- مهارة إدارة الذات.

ب- مهارة المبادرة والتأثير والتعلم الذاتي.

ج- مهارة القدرة على اختيار و وضع الأولويات في حدود الموارد المحدودة وتنظيم العمل لإنجازه بالوقت المطلوب.

د- القدرة على التنبؤ والتكيف مع التغييرات مهما كان نوعها.

هـ- الأخذ بعين الاعتبار القيم والأخلاقيات والمواقف المهنية في صنع القرار.

و- التشاؤم المهني (التوقف عن إصدار حكم ما استنادا إلى أن كل قضية تقبل السلب والإيجاب بقوة متعادلة وان أدوات المعرفة من حس أو عقل أو غير ذلك لا تكفل اليقين).

٤- مهارات التعامل ومهارات الاتصال (Interpersonal and Communication Skills): تمكن هذه المهارات المحاسب المهني من العمل مع الآخرين من أجل الصالح العام للمنظمة، وتلقي ونقل المعلومات، وتشكيل أحكام مستنبطة منطقيا لأسباب مقنعة لاتخاذ القرارات على نحو فعال. وتشمل هذه المهارات:

أ- القدرة على العمل مع الآخرين في عملية تشاوريه استشارية لمقاومة النزاعات وحلها.

ب- القدرة على العمل ضمن فريق.

ج- القدرة على التفاعل مع الأشخاص المختلفين ثقافيا وفكريا.

د- القدرة على التفاوض على حلول مقبولة.

هـ- القدرة على العمل بفعالية في بيئة مختلفة الثقافات.

و- القدرة على عرض ومناقشة التقارير والدفاع عن وجهات النظر بفاعلية من خلال الاتصالات المكتوبة أو المحكية الرسمية منها وغير الرسمية.

ز- القدرة على الاستماع والقراءة بفاعلية مع الأخذ بعين الاعتبار للاختلافات، الثقافية واللغوية.

٥- المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال (Organizational and Business Management Skills):

أصبحت هذه المهارات ذات أهمية متزايدة للمحاسبين المهنيين، حيث يطلب منهم القيام بدور أكثر نشاطا في الأعمال اليومية لإدارة المنظمات، في حين أن دورهم في السابق كان يقتصر على توفير البيانات التي سوف تستخدم من قبل الآخرين، وتشمل هذه المهارات:

أ- القدرة على التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المشاريع، وإدارة الموارد البشرية والموارد الأخرى، وصنع القرارات.

ب- القدرة على تنظيم وتفويض المهام لتحفيز وتطوير الأفراد.

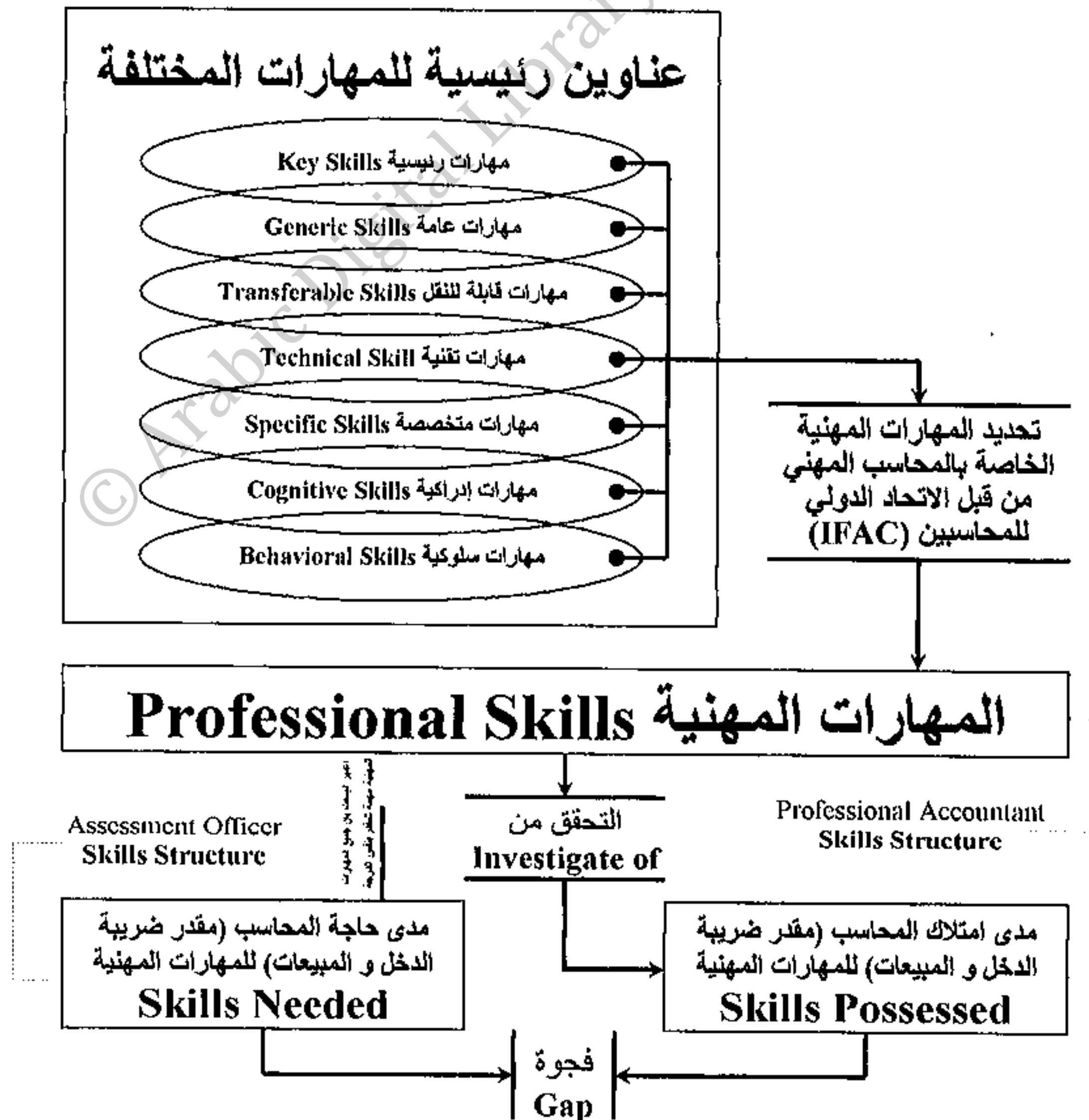
ج- القدرة على القيادة.

د- القدرة على إصدار الأحكام المهنية، وامتلاك البصيرة.

قام الباحث بتوظيف المهارات التي وضعها الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) في هذه الدراسة لتكون كمعيار للمهارات المهنية التي يجب إن تتوفر في المحاسب (مقدر ضريبة الدخل والمبيعات) لأن الباحث يعتقد بأن هذه المهارات قد تشمل المهارات التي تم تصنيفها مسبقا من وجهات نظر مختلفة، بالإضافة إلى انه تم وضعها أصلا من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) لتتلاءم مع طبيعة مهنة المحاسبة تحديدا، وبالتالي فانه في اعتقاد الباحث إذا ما اخطأ انه من المناسب اعتبار هذه المهارات أحد المعايير التي بتوفرها لدى أي محاسب تكون مؤشر جيد لتوفر القدرات لديه لأداء عمله بالشكل الأمثل. ويبين الشكل ٣ أدناه رسم توضيحي للمهارات المهنية التي يسعى الباحث للتحري عنها وقياسها بطريقة تعكس الواقع قدر الإمكان.

الشكل (٣)

رسم توضيحي للمهارات المهنية التي يسعى الباحث للتحري عنها وقياسها (جزء من الخطة البحثية)



المصدر: (من إعداد الباحث)

المبحث الثاني

اكتساب وتطوير المهارات المهنية

مفهوم اكتساب وتطوير المهارات المهنية

كلمة الاكتساب لغوياً أصلها اللغوي هو اكتسب أو كسب وهي طلب الشيء، ومعنى كلمة اكتسب تختلف عن معنى كلمة كسب، حيث قال سيبويه: "اكتسب: تصرف واجتهد، وكسب:أصاب" (المصري، ١٣٧٤هـ)، والاكتساب مرحلة التعلم التي تقع ما بين الحصول على المعلومات وبين أن تصبح الاستجابة جزءاً من الذخيرة السلوكية (أرنوف، ١٩٨١م، ص١٦٨)[1]، وقالت (بوفارس ، ٢٠٠٦م/ب، ص٢٦) في دراسة لها: "إن الكسب مرهون بعملية الاكتساب كيفا وكما، والكسب هو محصلة الجهد المبذول في عملية الاكتساب والتي قد تستغرق زمنا"، كما عرفت مصطلح اكتساب المهارات المهنية على انه الاجتهاد وبذل الجهد في تعلمها للتمكن من جعلها جزءا من الذخيرة السلوكية، على أن يعلم المجتهد أن التقوى هي سبيله لتيسير اكتسابه إذا شاء الله. ومما سبق يستنتج الباحث إذا ما أخطأ بأن الاكتساب يعادل التعلم، والكسب يعادل القدرات، أي أن اكتساب التعلم يؤدي إلى كسب القدرات وبالتالي إلى الكفاءة، أي بمعنى آخر يؤدي إلى كسب المعرفة، والمهارات، والقيم والأخلاق والمواقف. أي بالنتيجة النهائية التي تهم الباحث لخدمة هذه الدراسة هي أن اكتساب التعلم يؤدي إلى كسب المهارات المهنية التي تعزز القدرات والكفاءة.

و لكن اكتساب المهارات المهنية لا يكفي، فمفهوم الاكتساب مرتبط بمفهوم آخر هو التطوير، فقد أشارت المعايير الدولية الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) إلى مفهوم التطوير على انه عملية اكتساب ونمو القدرات التي تؤدي بالتالي إلى الكفاءة. وأشارت أيضا بان تطوير قدرات الفرد يمكن أن تتم من خلال مجموعة من العمليات مثل التعلم، والخبرة العملية، والتأمل والتفكر، والملاحظة أو تلقي المعلومات، ومن خلال النمو الطبيعي مع مرور الوقت (IFAC 2, 2008, P.13). وعرف (إبراهيم، ٢٠٠٠م، ص٩٥١)[2]

---

[1] (نقلا عن دراسة بو فارس، ٢٠٠٦م/ب، "المهارات الواجب توفرها في المحاسب...").
[2] (نقلا عن دراسة قستي، ٢٠٠٨م)

مفهوم "التطوير" بأنه تخطيط الفرص التعليمية التي تستهدف إحراز تغييرات بعينها في الشيء المستهدف (النظام التعليمي، المنهج المدرسي، سلوك الطالب، الخ...) وتقدير المدى الذي حدثت به هذه التغييرات.

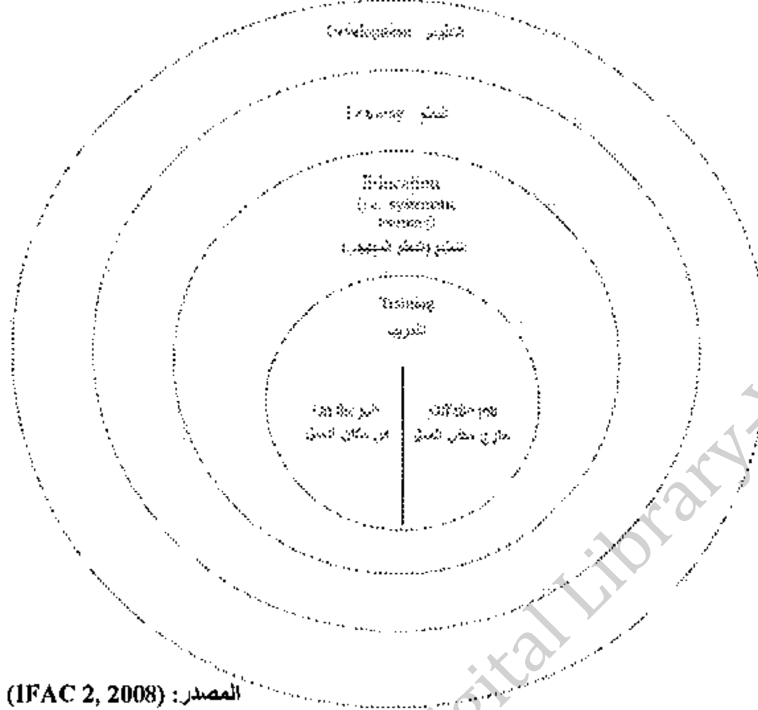
إن المفهوم المجرد للتطوير لوحده لا يخدم هذه الدراسة، حيث أن المهم هنا هو التركيز على مفهوم "التطوير المهني" الذي قد يفيد المحاسب في تطوير قدراته المهنية خاصة الجزء المتعلق بالمهارات المهنية التي تم تعريفه مسبقاً، فقد عرف (Wilcox, 2003, P.6) مفهوم التطوير المهني على انه العملية التي يقوم الشخص من خلالها بالمحافظة على نوعية الخدمات المهنية التي يقدمها من خلال عمله، وعرف أيضا مفهوما آخر هو التطوير المهني المستمر على أنه المحافظة المنتظمة لتحسين وتوسيع نطاق المعرفة وتطوير الصفات الشخصية اللازمة لتعلم الواجبات المهنية والتقنية طوال فترة ممارسة المهنة في الحياة العملية.

اصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) معياراً إضافيا بعنوان "التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم المستمر مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية" (IES 7)، الذي أصبح ساري المفعول في بداية عام ٢٠٠٦م، وعرف هذا المعيار مفهوم التطوير المهني المستمر على انه أنشطة التعلم الهادفة للتطوير والمحافظة على قدرات المحاسبين المهنيين للأداء بكفاءة ضمن بيئاتهم المهنية، وبين هذا المعيار بأن أحد المسؤوليات التي تقع على عاتق المحاسب المهني (بغض النظر عما إذا كان يعمل في مجالات المحاسبة التقليدية أو غيرها من مجالات المحاسبة الأخرى، وبغض النظر عن القطاع أو حجم الأعمال التي يعمل بها) هي التطوير والحفاظ على الكفاءة المهنية ذات الصلة بطبيعة عمله ومسؤولياته المهنية واللازمة لتوفير الخدمات عالية الجودة للعملاء، وأصحاب العمل، وأصحاب المصلحة الآخرين. كما قدم هذا المعيار بعض الاقتراحات لأدوات التخطيط التي قد تساعد المحاسب المهني في تحديد احتياجات التعليم والتطوير، وتحديد طرق التخطيط اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات **(IFAC 10, 2008, P.iii.1.2.3.9, Pa.2.5.7.14.19.Appendix)**.

ويوضح الشكل ٤ أدناه العلاقة بين المصطلحات الأساسية المتعلقة بمفهوم التطوير ومفاهيم أخرى مثل التعلم والتعليم والتدريب كما وضحها مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي (IFAC 2, 2008, P.7.9, Pa.27). بعض هذه المصطلحات تم تعريفها في (التعريفات الإجرائية) في وقت سابق في هذه الدراسة.

الشكل (٤)

مجموعات فرعية من عملية التطوير (Subsets of the Development Process)



المصدر: (IFAC 2, 2008)

ويمكن أن يشار للتطوير على انه الفرد الذي "يجري حاليا تطويره" (عملية Process)، وكذلك للفرد الذي "تم تطويره" (النتيجة Outcome). والتطوير بالمعنى المهني يتأتي عن طريق التعلم. ويشير "التعلم" إلى العمليات الرئيسية التي يقوم بها الفرد لامتلاك القدرات (المعرفة المهنية، والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية)، ويمكن أن يكون التعلم غير منظم وغير رسمي (غير منهجي)، أو أن يكون منظم ورسمي(منهجي) وعندها يشار إليه بالتعليم. ويشير "التعليم" إلى عمليات التعلم التي تكون منهجية، ومنظمة، ورسمية في كثير من الأحيان، وتكون هذه العمليات مبرمجة إلى حد كبير وتتضمن شكلاً من أشكال العملية التطويرية التي يشار لها بالتدريب. و "التدريب" نوع معين من أنواع التعليم الذي يركز على كيفية أداء الفرد لعمله، وعادة ما يكون مزيجا من التدريس والممارسة (Training = Instruction + Practice)، وقد يكون التدريب في مكان العمل "On The Job" (يقوم المتدرب بأداء المهام الحقيقية في مكان العمل) أو خارج مكان العمل "Off The Job" (يقوم المتدرب بأداء المهام خارج مكان العمل) .(IFAC 2, 2008, P.7.8, Pa.29-33)

أهمية اكتساب وتطوير المهارات المهنية

إن المعرفة اللازمة للعمل بفعالية كمحاسب مهني في كل من القطاعين العام والخاص في الممارسة العامة، والصناعة، والتجارة، والتعليم، والقطاع العام، مستمرة في التوسع والتغير بمعدل سريع، والمحاسبون المهنيون يواجهون زيادة متوقعة في المعارف والمهارات، كما يواجهون أعمال لم يسبق لها مثيل في مجالات مختلفة مثل نوعية الرقابة الداخلية، والحوكمة، ونوعية البيانات المالية، وأساليب تدقيق الحسابات. كل هذه الضغوط تؤدي إلى الحاجة المتزايدة لمواصلة تطوير القدرات والكفاءات المهنية والتعلم مدى الحياة للمحاسب المهني وبشكل مستمر حتى يكون قادر على المنافسة في سوق العمل المحلية والعالمية (IFAC 10, 2008, P.2, Pa.7).

التطوير المهني ليس مفهوماً جديدا ولكنه ذو أهمية متزايدة، فوتيرة التغير المستمر في مواد العلوم المختلفة يعني أن ما قمنا بتعلمه سابقاً في مرحلة التعليم أو في الدورات التدريبية سرعان ما أصبح أو قد أصبح قديما وغير ذي صلة بمتطلبات العمل الحالية، بالإضافة إلى أن حجم المعرفة والمعلومات في تزايد مستمر وظروف العمل قد تغيرت عن السابق، لذلك لا بد من التنمية والتطوير المستمر للمهنة (Wilcox, 2003, P.4).

وتبدأ عملية التعلم مدى الحياة (التطوير المستمر) في وقت مبكر وتستمر طوال الحياة الوظيفية للفرد، ويمكن أن ينظر إلى التطوير المهني المستمر على أنه امتدادا لبرنامج التعليم الذي يؤدي إلى تأهيل الفرد ليصبح محاسب مهني. والتطوير وصقل المعرفة المهنية، والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية المكتسبة مناسبة للأنشطة المهنية ومسؤوليات الفرد (IFAC 3, 2008, P.5, Pa.33).

طرق اكتساب وتطوير المهارات المهنية

الأفراد الذين يصبحون محاسبين مهنيين ينبغي أن يكون لديهم "الرغبة" الدائمة في التعلم وتطبيق ما هو جديد (IFAC 3, 2008, P.3, Pa.14)، فلا يمكن تطوير جودة مهنة المحاسبة وتحسينها والحفاظ عليها إذا كان الأفراد الذين يلتحقون في المهنة غير مستعدين لتلبية المعايير اللازمة، ففي نهاية المطاف، فإن جودة هذه المهنة تعتمد على نوعية هؤلاء الأفراد، إذ انه يجب أن تتوفر لديهم متطلبات معينة تسمح للتعليم المهني ومتطلبات الخبرة العملية إلى أن تتحقق في أقصر فترة زمنية ممكنة (IFAC 4, 2008, P.1, Pa.3).

ويتطلب التطوير المهني التوجيه الذاتي، والتعلم المستقل، والجهد الشخصي بدلا من أسلوب التعلم السلبي، لأنها تختلف عن غيرها من أشكال التعلم الأخرى بأنها تتطلب منا أن نقرر ما يجب أن نتعلمه وما ليس علينا تعلمه، وكيفية التعلم، وكيفية اختبار وتقييم ما قمنا بتعلمه (Wilcox, 2003, P.6).

وبما أن المهارات المهنية إحدى العناصر الأساسية المكونة للقدرات كما ذكرنا سابقا والتي يتم اكتسابها وتطويرها عن طريق "التعلم" بأنواعه منهجي كان أم غير منهجي، فلا بد من وجود وسائل لاكتساب وتطوير هذه المهارات، ولا يتم ذلك دائماً من خلال دورات معينة متخصصة لها، ولكن يمكن أن يتم من خلال وسائل أخرى حددها الاتحاد الدولي للمحاسبين في المعايير الدولية للتعليم، منها (IFAC 6, 2008, P.1.2, Pa.8):

١- التعليم Education.

٢- الخبرة العملية Practical Experience.

٣- التعلم مدى الحياة Lifelong Learning (التطوير المهني المستمر Continuing Professional Development).

١/ التعليم Education

التعليم عملية منهجية منظمة تهدف إلى تطوير المعرفة، والمهارات، والقدرات الأخرى المرغوب بها من قبل المجتمع داخل الأفراد، وهو عادة ما يساعد على نمو قدرات الفرد العقلية والعملية، فضلا عن نضج في المواقف، مما يؤدي إلى تعزيز قدرة الفرد على العمل والمساهمة في المجتمع، وغالبا ما يتم في بيئات أكاديمية، ولكن يمكن أن يتم في بيئات أخرى غير أكاديمية أيضا (IFAC 2, 2008, P.14)، ويوجد نوعين من التعليم الذي يمكن أن يسهم في اكتساب وتطوير المهارات المهنية على النحو الآتي (IFAC 1, 2008)[1]:

١/١ التعليم العام General Education:

و هو التعليم الذي يؤدي إلى اكتساب وتطوير المعرفة غير المهنية، والمهارات الفكرية، والمهارات الشخصية، ومهارات التواصل والاتصال، والمهارات التنظيمية والإدارية، ولكن يعتبر الأساس لاكتساب المعرفة المهنية. إن جميع برامج التعليم المهني ينبغي أن تشتمل على بعض أجزاء من التعليم العام، فمتطلبات التعليم العام تختلف اختلافا كبيرا من برنامج إلى آخر ومن بلد إلى بلد، والتعليم العام واسع النطاق يمكن أن يشجع على التعلم مدى الحياة، وتوفير الأساس الذي تقوم عليه الدراسات المحاسبية والمهنية، وأن يسهم إسهاما كبيراً في اكتساب وتطوير المهارات المهنية (IFAC 6, 2008, P.4, Pa.19.20).

وفي التسعينيات دعت هيئات المحاسبة المهنية إلى إدراج المهارات العامة ضمن برامج التدريس في الجامعات (Jackling, 2009, P.7).

---

[1] هذه عبارة عن خلاصة وحصيلة الاطلاع على المعايير الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC).

ويمكن للتعليم العام أن يكتسب من خلال مجموعة متنوعة من الطرق وضمن سياقات مختلفة، وحسب الاتحاد الدولي للمحاسبين فان التعليم العام يجب أن يحتوي على الأقل المكونات التالية (IFAC 6, 2008, P.4, Pa.21):

(أ) **التاريخ:** فهم لتدفق الأفكار والأحداث في التاريخ، ولمختلف الثقافات في عالم اليوم وبالمنظور الدولي.

(ب) **السلوك الإنساني:** المعارف الأساسية للسلوك البشري.

(ج) **القوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية:** إدراك حجم الأفكار، والقضايا الاقتصادية المتناقضة، والقوى السياسية والاجتماعية في العالم.

(د) **البيانات الكمية:** الخبرة في الاستقصاء عن البيانات الكمية وتقييمها.

(هـ) **التفكير النقدي والمنطقي:** القدرة على إجراء الاستقصاء، والتفكير المنطقي، ثم والتفكير النقدي.

(و) **الفنون والآداب والعلوم المختلفة:** تقدير الفن والأدب والعلم.

(ز) **القيم الاجتماعية:** الوعي بالقيم الاجتماعية والشخصية، وبعملية الاستقصاء والحكم.

(ح) **صنع القرار:** الخبرة في إصدار الأحكام.

يمكن أن يكتسب التعليم العام من خلال عدة طرق مختلفة وداخل أطر مختلفة، حيث يمكن أن يتم دمج التعليم العام دمجا كاملا في برامج المحاسبة والمالية والمعارف التنظيمية والتجارية وتكنولوجيا المعلومات مثلا. ويعتبر التعليم العام الأساس الذي يسهل اكتساب التعليم المحاسبي المهني (IFAC 6, 2008, P.5, Pa.22-24).

٢/١ التعليم المحاسبي المهني Professional Accounting Education:

يمكن أن يساهم التعليم المحاسبي المهني في اكتساب وتطوير المهارات المهنية من خلال تطوير محتويات مناهج التعليم المحاسبي المهني، ومن خلال تطوير أساليب التدريس على النحو الأتي:

١/٢/١ تطوير مناهج التعليم المحاسبي المهني:

حسب ما جاء في المعايير الدولية الخاصة بالتعليم الدولي والصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) فان المعارف الرئيسية التي تشكل جزءا من برامج التعليم المحاسبي المهني يجب أن تكون من ضمن محتويات مناهج التعليم المحاسبي المهني، وهي تندرج تحت ثلاثة عناوين رئيسية هي (IFAC 5, 2008, P.1-5, Pa.3.14.18.19.20.23.25.28):

أ- المعرفة المحاسبية والمالية والمعارف المتعلقة بهما: توفر الأساس التقني الضروري لمستقبل مهني ناجح كمحاسب متميز، وينبغي أن تشمل المجالات الآتية:

١- المحاسبة المالية وإعداد التقارير.

٢- المحاسبة الإدارية والرقابة.

٣- المحاسبة الضريبية.

٤- الأعمال التجارية والقانون التجاري.

٥- التدقيق (مراجعة الحسابات) والتامين.

٦- التمويل والإدارة المالية.

٧- القيم والأخلاق المهنية.

ب-<u>المعرفة التنظيمية والتجارية</u>: توفر سياق وحالة البيئة التي يعمل فيها المحاسبين المهنيين، وينبغي أن تشمل المجالات الآتية:

١- علم الاقتصاد.

٢- بيئة الأعمال.

٣- حوكمة الشركات.

٤- أخلاقيات الأعمال.

٥- الأسواق المالية.

٦- الأساليب الكمية.

٧- السلوك التنظيمي.

٨- الإدارة وإستراتيجية صنع القرار.

٩- التسويق.

١٠- التجارة الدولية والعولمة.

ج-<u>المعرفة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات</u>: توفر للمحاسب المهني ليس فقط استخدام النظم، ولكن أيضا تلعب دورا مهما بوصفها جزءا من فريق تقييم وتصميم وإدارة هذه النظم. وينبغي أن تشمل المجالات الآتية:

١- المعرفة العامة بتكنولوجيا المعلومات.

٢- المعرفة بضبط وتوجيه تكنولوجيا المعلومات.

٣- كفاءة ضبط وتوجيه تكنولوجيا المعلومات.

٤- كفاءة مستخدم تكنولوجيا المعلومات.

٥- تصميم وتقييم نظم المعلومات.

١/٢/٢ تطوير أساليب التدريس:

الأشخاص الذين يقومون بتدريس وتدريب وتقديم برامج التعليم المحاسبي المهني بحاجة إلى أن يستجيبوا إلى التغيرات اللازمة لمهنة المحاسبة سواء على مستوى دولي أو على مستوى محاسبين مهنيين أفراد. فخلال التعليم ما قبل التأهيل المهني ينبغي أن تتركز طرق التدريس والتدريب على تزويد الطلاب بالأدوات اللازمة للتعلم الذاتي ما بعد التأهيل المهني. والمدربون أحرار في اختيار واعتماد الأساليب التي يرونها مناسبة بحيث تعمل على أفضل وجه في ثقافاتهم الخاصة. ومع ذلك، قد يحتاج المدربون أنفسهم إلى التدريب والتشجيع لاستخدام مجموعة واسعة من طرق التدريس والتعليم التي تركز على المتعلم، والتي تشمل (IFAC 3, 2008, P.6, Pa.27):

أ- استخدام دراسات الحالة (Case Studies)، والمشاريع وغيرها من الوسائل لمحاكاة ظروف العمل.

ب- العمل ضمن مجموعات.

ج- تكييف أساليب التدريس والمواد بما يتناسب مع تغيرات البيئة التي يعمل بها المحاسب المهني.

د- إتباع المناهج التي تشجع على التعلم الذاتي، بحيث يتعلم التلاميذ على كيفية التعلم من تلقاء أنفسهم.

هـ- استخدام التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني بشكل خلاق.

و- تشجيع الطلاب ليكونوا مشاركين نشطين في عملية التعلم.

ز- استخدام طرق القياس والتقييم التي تعكس التغير في المعرفة، والمهارات، والقيم والأخلاق المهنية المطلوبة للمحاسبين المهنيين.

ح- دمج المعرفة، والمهارات، والقيم والأخلاق المهنية ضمن الموضوعات والتخصصات لمعالجة العديد من الجوانب والحالات المعقدة المعتادة للمتطلبات المهنية.

ط- التأكيد على تحديد المشاكل وحلها، وبالتالي التشجيع على تحديد المعلومات الملائمة والتقييمات المنطقية والاستنتاجات الواضحة.

ي- استكشاف نتائج البحوث.

ك- تشجيع الطلاب على تطوير شكوكهم وآرائهم المهنية.

٢/ الخبرة العملية Practical Experience

و يطلق عليها أيضا الخبرة المهنية (Practical Experience)، ويقصد بها الخبرة في مجال العمل والتي يباشر بها المحاسب المهني (المتدرب)، والتي هي ذات صلة بعمل المحاسب المهني. والخبرة العملية تمكن الأفراد من تطوير كفاءاتهم المهنية (بما في ذلك المهارات المهنية) في مكان العمل وتوفر وسيلة تتيح للأفراد أن يثبتوا ويحققوا من خلالها كفاءاتهم المهنية في مكان العمل (IFAC 2, 2008, P.16). ويقصد بها أيضاً محاولة الفرد لامتلاك معلومات في مجالها أثناء ممارسته لعمله واستخدامها في وقت آخر. وهي عملية تعلم تتكون من أجزاء وخطوات ذات طابع ذهني أحيانا، ومادي في أحيانا أخرى، حيث تنحصر هذه الأجزاء في ثلاث خطوات لا تغني أحدها عن الأخرى وهي(كنة، ٢٠٠٣م، ص٧١)[1]:

١- القيام بعمل ما. ٢- الإحساس بأثر العمل. ٣- إدراك العلاقة بين العمل وما ينتج عنه.

الشكل (٥)

رسم توضيحي للتعلم عن طريق الخبرة العملية (خطوات اكتساب الخبرة العملية)



المصدر: (كنة، ٢٠٠٣م)

يمكن أن تكون فترة الخبرة العملية خلال التعليم المحاسبي المهني وأن تكون ضمن المناهج التي تم الحديث عنها مسبقا (أي تطبيق مناهج التعليم المحاسبي المهني في بيئات العمل الحقيقية وليس في البيئات

---

(١) (نقلا عن دراسة بو فارس، ٢٠٠٦م/ب، "المهارات الواجب توفرها في المحاسب...")

الأكاديمية فقط)، فاستخدام كل طرق وأساليب التدريس التي تم ذكرها سابقاً في بيئة أكاديمية بحتة ليس هو الحل الوحيد لتطوير التعليم المحاسبي المهني، فالدمج بين التعليم والخبرة العملية يمكن أن يحقق فوائداً أيضاً وذلك من خلال الاعتماد على أمثلة العمل العملية لتمكين الطلاب من تطبيق المعرفة، فمثلا التصميم الجيد لبرنامج ما للتدريب في مكان العمل يمكن أن يحقق الكثير من الخبرات المطلوبة، المشرفين والموجهين وغيرهم من المشاركين في التجربة العملية قد يحتاجون إلى التدريب أيضا بطريقة فعالة لتنظيم الخبرة العملية(IFAC 3, 2008, P.7, Pa.38). وبالتالي فان بعض أساليب التدريس السابقة يمكن أن تتطور وتكون أكثر فاعلية في حال توفر التدريب العملي للطلاب، مثل استخدام احد الطرق التالية (IFAC 3, 2008, P.7, Pa.38):

أ- العمل في مجموعات وفي البيئات المكتبية المحاسبية الفعلية.

ب- دمج المعرفة المهنية، والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية ضمن المواضيع والتطبيق العملي في حل المشكلات.

ج- إعادة تنفيذ العمل في بيئة العمل كوسيلة من وسائل التعليم.

وتوفر الخبرة العملية البيئة المهنية التي يطور بها المحاسب المهني كفاءاته المهنية من خلال (IFAC 8, 2008, P.2, Pa.17):

أ- تعزيز فهمه للمنظمات والكيفية التي تعمل بها.

ب- أن يكون قادر على ربط العمل المحاسبي مع وظائف الأعمال التجارية الأخرى وغيرها من الأنشطة المختلفة داخل المنظمة.

ج- أن يصبح على وعي تام بالبيئة التي يجب أن يقدم بها خدماته المهنية.

د- تطوير القيم والأخلاق والمواقف المهنية المناسبة بطريقة عملية وعلى ارض الواقع.

هـ- وجود فرصة للعمل تحت مفهوم المسؤولية وعلى مستويات تصاعدية تدريجياً.

٣/ التعلم مدى الحياة Lifelong Learning

التعلم مدى الحياة هو تحصيل العلم مدى وعرض الحياة بدافع ذاتي لأسباب شخصية أو مهنية(McCuley, 2000). ويعتمد هذا المبدأ على فكرة أن التعلم غير محدد في فترة الصغر أو في غرفة الدراسة بل يتعداها إلى كل مراحل العمر وفي أي مكان. وخلال الخمسين سنة الماضية، أحدث التطور العلمي تغيير في مفهوم التعلم ولم يعد تحصيل المعرفة مرتبط في مكان أو زمان محدد (أي الصف الدراسي)، وأن زيادة المعرفة لم يعد محصور في مكان أو زمان معين (أي مكان العمل) (Fischer, 2000). ولا يعد مفهوم التعلم مدى الحياة مفهوما جديدا، فقد كان سقراط وأفلاطون من بين الفلاسفة الأوائل الذين أدركوا معنى التعلم كعمليه مستمرة مدى الحياة، وكانت أثينا القديمة مدينة تعلم، رقت بالتعليم وشجعت مشاركة المواطنين عليه، وأكدت التربية الصينية القديمة أهمية التعلم مدى الحياة في تحقيق التنمية، وشاع المثل الصيني الذي انتشر عام ٦٤٥ق.م "عندما تخطط لسنة ازرع قمحا، وعندما تخطط لعقد ازرع شجراً، وعندما تخطط لمدى الحياة فعلم الإنسان وثقفه"(سنقر، ٢٠٠٩م، ص٢). ويمكن إدراج مفهوم التعلم مدى الحياة ضمن مفهوم آخر هو التطوير المهني المستمر (CPD) عن طريق التعلم المستمر مدى الحياة [1]، فكما ذكرنا سابقا بان أساس التطوير يبدأ من عملية "التعلم" ذات الأشكال المختلفة، ولكن إذا كان هذا التعلم يتم بشكل مستمر ودائم مدى الحياة نكون قد انتهجنا الطريق الصحيح للتطوير الفعال والمتجدد بشكل دائم. وكما تم شرحه سابقاً فان التطوير المهني المستمر هو "أنشطة التعلم" المستمرة والهادفة للتطوير والمحافظة على قدرات المحاسبين المهنيين للأداء بكفاءة ضمن بيئاتهم المهنية (IFAC 2, 2008, P.13)، وهو أيضاً المحافظة المنتظمة لتحسين وتوسيع نطاق المعرفة وتطوير الصفات الشخصية اللازمة لتعلم الواجبات المهنية والتقنية طوال فترة ممارسة المهنة في الحياة العملية (Wilcox, 2003, P.6)، ولكن كيف للتعلم أن يكون مستمراً؟ قالت Eartha Kitt "أنا أتعلم طوال الوقت، وشاهد قبري هو شهادة تعليمي"

---

[1] كان مصطلح CPD: Continuing Professional Development يدعى قبل عام ٢٠٠٣م CPE: Continuing Professional Education ولكن تم إلغاؤه واعتماد المصطلح الأول (CPD) من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC في عام ٢٠٠٣م.

(Yadrick, 2009, P.203). إن التعلم عن طريق التعليم الأكاديمي في الأردن مثلاً يعطي الفرصة للجميع للتعلم باستمرار، مثل إعطاء الفرصة للتعليم الجامعي الأول وأيضا إكمال الدراسات العليا على المستوى الأول والثاني.

وقد اصدر الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) معياراً بعنوان "التطوير المهني المستمر: برنامج التعلم المستمر مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية" (IES 7)، الذي يبين مدى أهمية الاستمرار في تحسين الكفاءة والالتزام بالتعلم مدى الحياة لكافة المحاسبين المهنيين، حيث أن أحد المسؤوليات التي تقع على عاتق المحاسب المهني هي التطوير والحفاظ على الكفاءة المهنية ذات الصلة بطبيعة عمله ومسؤولياته المهنية واللازمة لتوفير الخدمات عالية الجودة للعملاء، وأصحاب العمل، وأصحاب المصلحة الآخرين. كما قدم هذا المعيار بعض الاقتراحات لأدوات التخطيط التي قد تساعد المحاسب المهني في تحديد احتياجات التعليم والتطوير، وتحديد طرق التخطيط اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات. ويعتبر التطوير المهني المستمر امتدادا لعملية التعليم التي أدت إلى تأهيل المحاسب مهني (IFAC 10, 2008, P.iii.1.2.3.9, Pa.2.5.7.13.14.15.19.Appendix).

والتطوير المهني المستمر قابل للتطبيق لكافة المحاسبين المهنيين، بغض النظر عن القطاع أو حجم الأعمال التي يعمل بها، وذلك لأن (IFAC 10, 2008, P.3, Pa.19):

أ- على جميع المحاسبين المهنيين واجب أخلاقي لبذل العناية الواجبة لعملائهم، وأرباب العمل وأصحاب المصلحة والحاجة إلى إثبات قدراتهم بكفاءة.

ب- المحاسبين المهنيين في جميع القطاعات المختلفة يشغلون وظائف تنطوي على أهمية تقديم التقارير المالية، والمساءلة العامة، والحفاظ على الثقة العامة.

ج- جميع المحاسبين المهنيين يحملون تسمية مهنية (دلالة وسمة مهنية)، وأي نقص في الكفاءة أو السلوك الأخلاقي يؤدي إلى نتائج سلبية على سمعة ومكانة المهنة، بغض النظر عن الدور أو القطاع الذي يعمل فيه المحاسب المهني.

د- جميع القطاعات تتأثر بالبيئة سريعة التغيير، ويترتب على ذلك الحاجة إلى التكيف مع الخطط الإستراتيجية أو الأعمال التجارية لتلك المنظمات التي تعتمد الكفاءة المهنية للمحاسب المهني.

هـ- على أرباب العمل توظيف المحاسبين المهنيين العاملين في أي قطاع يعتمد على الأقل إلى حد ما على تعيين مهني كإثبات للكفاءة المهنية.

ومن اجل فهم عملية التطوير المهني المستمر بشكل مبسط لا بد من فهم المراحل التي تمر بها هذه العملية، ففي الشكل رقم ٦ الذي يبين رسم توضيحي لدورة التطوير المهني المستمر نلاحظ وجود مراحل أو خطوات رئيسية هي(IFAC 12, 2008, P.6.104): ١- التخطيط.٢- التعلم. ٣- التقييم. ٤- التطبيق.

إن تكرار الخطوات السابقة لأكثر من مرة في الواقع العملي لعملية تعلم معينة أو لعمليات تعلم مختلفة هو تطوير مهني مستمر للتعلم الذي هو بالتالي تطوير مهني مستمر للمهارات المهنية التي تعزز القدرات، ولكن يجب أن ترتبط عملية التعلم كما ونوعا بنوعية المهارات المطلوبة من المحاسب المهني حسب طبيعة عمله.

شكل (٦)

رسم توضيحي لدورة التطوير المهني المستمر (خطوات التطوير المهني المستمر)



المصدر: (IFAC 12, 2008)

<u>١/٣ التخطيط:</u> التخطيط لما يجب أن أتعلم وكيفية التعلم (تحديد نوع و وسيلة التعلم):

الأدوات التالية يمكن أن تساعد المحاسبين المهنيين لتحديد احتياجات التعلم والتطوير، وطرق التخطيط لتلبية هذه الاحتياجات (IFAC 10, 2008, P.9.Appendix):

١/١/٣ خريطة الكفاءات Competency Map:

يمكن أن تساعد "خريطة الكفاءات" المحاسبين المهنيين لتحديد احتياجات التدريب والتطوير قبل تحديد أنشطة التعلم ذات الصلة. كما تقدم قائمة بالكفاءات الأساسية لأدوار أو قطاعات معينة للمهنة، وعلى مستويات مختلفة (على سبيل المثال أساسية، ومتوسط، ومتقدمة). ويمكن أن تساعد خريطة الكفاءات المحاسبين المهنيين لتقييم مستوياتهم الحالية من الكفاءة وتحديد درجة التطوير المطلوبة (التطوير المستهدف). وقد وضعت بعض الهيئات الأعضاء في الاتحاد الدولي للمحاسبين وبعض أرباب العمل خرائط للكفاءة لمساعدة المحاسبين المهنيين لتخطيط وتطوير حياتهم المهنية.

٢/١/٣ خطة التعليم Learning Plan:

يمكن أن تساعد "خطة التعليم" المحاسبين المهنيين لتحديد احتياجات التدريب والتطوير، والسبل التي يمكن عن طريقها تلبية تلك الاحتياجات. يمكن بعد تحديد مستويات الكفاءة من قبل المحاسبين المهنيين واستعراضهم لمهاراتهم الحالية (استخدام خريطة الكفاءات الموصوفة أعلاه، يمكن أن تساعد في هذا المجال) أن يحددوا الاحتياجات المطلوبة، وعندها يمكن للمحاسب المهني تحديد أنشطة التعلم ذات الصلة للمساعدة في تطوير المهارات والكفاءات المطلوبة. يمكن ان يكون هنالك حاجة لأكثر من نشاط تعلم واحد لتطوير المهارات والكفاءات المطلوبة.

<u>٢/٣ التعلم:</u> القيام بعمل أو نشاط مرتبط لما تم التخطيط له (القيام بالتعلم عن طريق ممارسة أنشطة التعلم).

التطوير المهني المستمر يساهم في اكتساب وتطوير الكفاءة المهنية للمحاسبين، وبالتالي فانه من المتوقع لأنشطة التطوير المهني المستمر المساهمة في اكتساب وتطوير المعرفة المهنية، والمهارات المهنية، والقيم والأخلاق والمواقف المهنية للمحاسب المهني، والمتعلقة بأعماله ومسؤولياته المهنية الحالية والمستقبلية (IFAC 10, 2008, P.4, Pa.21).

و من الأمثلة على أنشطة التعلم (IFAC 10, 2008, P.10.Appendix):

١- المشاركة في الدورات والمؤتمرات والحلقات الدراسية.

٢- التعلم الذاتي والتدريب المنظم في مكان العمل على البرمجيات الجديدة، والأنظمة، والإجراءات، والتقنيات التي للتطبيق في الدور المهني.

٣- المنشورات المهنية أو الكتابات الأكاديمية.

٤- المشاركة والعمل في اللجان الفنية.

٥- التدريس لمقرر أو لدورة متعلقة بالتطوير المهني المستمر ذات الصلة بالمسؤوليات المهنية.

٦- الدراسة الرسمية المتعلقة بالمسؤوليات المهنية.

٧- المشاركة كمتحدث في النقاشات والمؤتمرات والدورات إعلامية.

٨- كتابة المقالات، وإجراء الدراسات وتأليف الكتب.

٩- قراءة البحوث بما في ذلك قراءة الأدبيات والمجلات المهنية، لتطبيقها في الدور المهني.

١٠- الخضوع لامتحانات مهنية واختبارات رسمية.

٣/٣ <u>التقييم:</u> تقييم ما تم تعلمه وكيفية عكس ذلك على الواقع العملي (تقييم النتائج وطرق الاستفادة منها):

على المحاسبين المهنيين قياس مخرجات ونتائج أنشطة التعلم المتعلقة بالتطوير المهني المستمر التي يقومون بها، ويتم ذلك من خلال أكثر من معيار للقياس، مثل أن تقاس من حيث الجهد أو الوقت الذي تستغرقه أو من خلال استخدام طريقة تدعى (Valid Assessment Method) التي تقيس الكفاءة التي تم تطويرها أو تحقيقها، وجزء معين من أنشطة التعلم قابل للتحقق، وهذا يعني أن التعلم قابل للتحقق، ولكن قد تكون بعض أنشطة التعلم يمكن قياسها ولكن لم تتحقق (IFAC 10, 2008, P.4, Pa.25-27). ولذلك لا بد من التقييم والقياس، حيث يمكن قياس التطوير لأنشطة التعلم المتعلقة بالتطوير المهني المستمر من خلال ٣ مناهج مختلفة هي (IFAC 10, 2008, P.5, Pa.29):

١- النهج المستند للمدخلات Input-Based Approaches: عن طريق وضع مجموعة من أنشطة التعلم والتي تعتبر مدخلات مناسبة تساهم في التطوير والمحافظة على الكفاءة.

٢- النهج المستند للمخرجات Output-Based Approaches: عن طريق وضع مجموعة من الشروط متعلقة بالمخرجات الناتجة عن عملية التطوير المهني المستمر والتي تعمل على التطوير والمحافظة على الكفاءة المهنية.

٣- النهج المختلط Combination Approaches: عن طريق الجمع بين عناصر المدخلات والمخرجات بفعالية وكفاءة، وتحديد مقدار أنشطة التعلم المطلوبة وقياس النتائج التي حققتها.

و من الأمثلة على بعض وحدات القياس (IFAC 10, 2008, P.10.Appendix):

١- الوقت المستغرق لأداء نشاط معين من الأنشطة (و يجب تحديد وحدة وقت معينة، فمثلا يعتمد الاتحاد الدولي للمحاسبين وحدة الساعة "٦٠ دقيقة" الدراسية كوحدة قياس).

٢- الوحدات المخصصة لنشاط معين يتم تحديدها من قبل مدرب النشاط.

٣- وحدات وصفها من قبل عضو الهيئة.

<u>٤/٣ التطبيق:</u> توظيف ما تم تعلمه في الممارسة العملية (تحديد ما تم تعلمه وعكسه على الواقع العملي).

ينبغي أن يرحب بفرص التعلم بوجود شيء من الإثارة، وذلك من أجل تعزيز المهارات، وأيضا من أجل تبسيط عملية التعلم بطريقة مرحة ومبهجة. واليوم في عصر التكنولوجيا المتقدمة فان الفرص المتاحة للتعلم عن بعد (التعلم والخضوع للامتحانات الكترونياً عبر الانترنت) هي أكثر وفرة من ذي قبل (Yadrick, 2009, P.203).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة

- استعراض الدراسات السابقة
- ملخص الدراسات السابقة
- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة

استعراض الدراسات السابقة

فيما يلي ملخص لبعض أهم الدراسات العربية والأجنبية التي أجريت حول موضوع الدراسة:

١- **Ahadiat, (1999), "Skills Necessary for a Successful Career in Accounting"**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان المحاسبين الخريجين حديثا من جامعة كال بولي (Cal Poly University)[1] يجدون المهارات (مهارات الاتصال، والتحليل، وإلقاء المحاضرات والعرض، وتوجيه الفريق، والتفكير النقدي) مهمة للنجاح الوظيفي في مهنة المحاسبة، وأي من هذه المهارات تعتبر الأكثر أهمية بالنسبة لكل قطاع من قطاعات مهنة المحاسبة من وجهة نظرهم.

و لتحقيق ذلك تم تصميم استبانه بمقياس من ٥ درجات تحتوي على قائمة من عبارات المعرفة والمهارات والقدرات (KSA) الموجزة من دراسات نشرتها لجنة تغيير التعليم المحاسبي (AECC) وجمعية المحاسبون الإداريون (IMA)، وتم إرسالها بالبريد وذلك لتقييم أهمية كل مهارة لمهنة المحاسبة لكل من قطاعات المحاسبة بشكل عام، والمؤسسات الحكومية، وتجارة البيع بالتجزئة، والشركات الصناعية الخاصة، حيث كانت الاستجابة بنسبة ٤٠% تقريباً من المجموع الكلي للاستبيانات المرسلة والبالغة ٢٥٠ استبانه.

و بينت نتائج الدراسة انه ربما من غير المناسب تعليم جميع المهارات في كل مساق محاسبي، حيث أن كل قطاع بحاجة إلى مهارات معينة أكثر من غيره وبتركيبة مختلفة لكل قطاع، فمثلا يجب توفر جميع المهارات تقريبا في المحاسب العامل في قطاع الشركات الصناعية الخاصة، بينما قليل من هذه المهارات مطلوب توفرها في المحاسب العامل في قطاع المؤسسات الحكومية بشكل عام.

---

[1] جامعة كال بولي (**Cal Poly University**) هي جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية قامت بتعديل خطط المناهج الدراسية المحاسبية لديها وفقاً للتوصيات لجنة تغيير التعليم المحاسبي (AECC: Accounting Education Change Commission) و جمعية المحاسبون الإداريون (IMA: Institute of Management Accountants).

٢- Montano *et al.*, (2001), "Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة أهمية مجموعة من المهارات المهنية للمحاسبين الإداريين ودرجة امتلاكهم لهذه المهارات من وجهة نظر أصحاب العمل في قطاع المحاسبة الإدارية، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى امتلاك الطلاب الخريجين حديثاً لهذه المهارات.

و لتحقيق ذلك تم إرسال ٩٥٠ استبانه بمقياس من ١١ درجة عن طريق البريد لمجموعة من الشركات في بريطانيا والذين يقومون بتوظيف أعضاء أو طلاب في المعهد القانوني البريطاني للمحاسبين الإداريين (CIMA)، والمقصود هنا كبار الموظفين في هذه الشركات المسئولين عن توظيف وتدريب المحاسبين الإداريين، واحتوى الاستبيان على ٢٢ مهارة ضمن ستة مجموعات رئيسية هي: مهارات الاتصال، والعمل ضمن مجموعة، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، ومهارات أخرى متفرقة. كانت الاستجابة بنسبة ٢٢,٥% تقريبا (٢١٤ استبانه) وهي نسبة قريبة لنسبة الاستجابة في دراسات مشابهة لنفس مجتمع الدراسة حسب ما ورد في هذه الدراسة، وقد كان ضمن عينة الدراسة ١٦٨ رجل و ٤٦ امرأة، منهم ١٤٢ جامعيين و ٧٢ لا يحملون مؤهل جامعي، أعمارهم من ٢٥ إلى ٥٩ عاماً بمتوسط ٤٠ عاماً، ٥,٦% منهم يعملون في شركات صغيرة الحجم و ١٥,٤% منهم يعمل في شركات متوسطة الحجم و ٧٩% منهم يعمل في شركات كبيرة الحجم. وكان الهدف هنا معرفة رأي كل مستجيب لأهمية كل مهارة لأداء الواجبات المحاسبية لكل من المحاسبين الخريجين حديثا والمحاسبين الذين تم تأهيلهم للعمل. وقد تم اختبار جميع البنود المدرجة في الاستبيان وكانت جيدة (Cronbach alpha > 0.92). تم استخدام طريقة الخريطة الإستراتيجية (Strategic Map) في تحليل البيانات.

و تفترض نتائج هذه الدراسة على وجود العديد من أوجه القصور في القدرات والمهارات المهنية لدى المحاسبين الإداريين والطلاب الخريجين حديثاً من وجهة نظر المستجيبين، وأن هذا القصور موجودة سواء قبل التوظيف أو قبل التأهيل المهني، وأن تنمية وتطوير المهارات المهنية ينبغي أن يكون هدفا رئيسيا و

واضحاً للتعليم الجامعي، وأن ذلك من مسؤولية الجامعات والهيئات المهنية عند تصميم المناهج، كما تفترض نتائج الدراسة إلى أن الأولية في التطوير من وجه نظر المستجيبين يجب أن تكون لمهارات الاتصال ومهارات إدارة الوقت، وعبر المستجيبين بعدم الرضا والارتياح لعدم الأخذ بعين الاعتبار متطلبات مكان عمل المحاسب عند تصميم المناهج الدراسية.

٣- Bunn *et al.*, (2005), "CPAs in Mississippi: Communication Skills and Software Needed By Entry-level Accountants"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مهارات الاتصال المكتوبة والمقروءة التي يعتبرها أصحاب العمل في غاية الأهمية لمهنة المحاسبة، ومعرفة درجة أهمية هذه المهارات للمحاسبين الجدد وما يمتلكون وما يجب أن يمتلكوا منها من وجه نظر أصحاب العمل، وهدفت الدراسة أيضا لمعرفة أكثر برامج الحاسب الآلي استخداماً من قبل المحاسبين في شركات التدقيق في ولاية ميسيسيبي في الولايات المتحدة الأمريكية.

و لتحقيق ذلك تم إرسال ١٠٦٠ استبانه بمقياس من ٥ درجات عن طريق البريد الالكتروني لمدققين قانونيين أعضاء في جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين في ولاية ميسيسيبي، منهم ٣٥٢ استبانه لم تسلم بسبب خطأ في عنوان البريد الالكتروني و ٧٠٨ استبانه تم تسليمها، تم تعبئة ٨٨ استبانه، نصف المستجيبين يعملون في شركات مساهمة عامة، ٦٢ من المستجيبين ذكور (٧٠% تقريباً)، متوسط الخبرات للمستجيبين ٧ سنوات تقريباً، وتم استخدام اختبار T-test لتحليل البيانات.

و تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود فجوة ما بين ما يجب أن يمتلكه المحاسبون الجدد من مهارات اتصال (مكتوبة وشفهية) وبين ما يمتلكونه فعلا من هذه المهارات، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود قصور لدى المحاسبين الجدد لامتلاكهم لبعض مهارات الاتصال المكتوبة مثل مهارات كتابة الرسائل والخطابات والمذكرات والاقتراحات، وأيضا قصور لامتلاكهم لبعض مهارات الاتصال الشفهية مثل مهارات الاتصال الشخصية داخل العمل، ومهارات العرض والمقابلات، كما توصلت الدراسة إلى أن أكثر برامج

الحاسب الآلي استخداما من قبل المحاسبين للأغراض العامة كانت منتجات مايكروسوفت أوفيس (Microsoft Office) وأن أكثرها استخداماً لأغراض المحاسبة كانت Prosystem و QuickBooks واقلها استخداماً Peachtree و MAS90 و Creative Solutions و Tax ware's GL. وأخيراً توصلت الدراسة إلى أن مهارات الاتصال مرغوبة وذات قيمة للمحاسبين في مكان عملهم.

٤- Chen, (2005), "Prepare for E-Generation: The Fundamental Computer Skills of Accountants in Taiwan"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحديد المهارات الحاسوبية الأساسية التي يحتاجها المحاسبون في تايوان، وكذلك إلى تحديد مدى إتقانهم لهذه المهارات، وذلك لتقديم اقتراحات ملموسة لسلطات التعليم والمدارس والكليات ومخططي المناهج الدراسية حول تعليم وتطوير هذه المهارات.

و لتحقيق ذلك تم استعراض مراجع ومنشورات ودراسات سابقة متعلقة بمهارات الحاسوب المطلوبة للمحاسبين وذلك للمساعدة في تصميم مسودة استبانه بمقياس من ٥ درجات، بعد ذلك تم إجراء مقابلات مع أشخاص ذو خبرة لوضع التصميم النهائي للاستبانه، وتم جمع البيانات على ٣ مراحل من عينة مكونة من ٥٠٠ شركة من أصل ١٨٠٠ شركة صناعية وخدمية تم اختيارهم عشوائيا، ٤٠% من هذه الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم و ٦٠% شركات كبيرة الحجم، تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام اختبار التوزيع التكراري (Frequency Distribution) واختبار T-test واختبار One-Way ANOVA واختبار المقارنات البعدية (Scheffe's method).

قادت مراجعة المنشورات والدراسات السابقة ومقابلة الخبراء إلى تحديد أهم مهارات الحاسوب التي يحتاجها المحاسبون في تايوان، وهي ١٧ مهارة ضمن 3 مجموعات رئيسية من مهارات الحاسوب: مهارات عامة لاستخدام الحاسوب (٦ مهارات)، ومهارات استخدام برامج محاسبية متقدمة على الحاسوب (٥ مهارات)، ومهارات استخدام برامج حاسوب أخرى متفرقة (٦ مهارات). وقد كان مستوى الإتقان

للمحاسبين الإناث أعلى بكثير من المحاسبين الذكور في اثنين من المهارات هما مهارات إعداد الفواتير ومهارات تجميع البيانات المالية وذلك باستخدام برامج محاسبية على الحاسوب، وبالنسبة لبقية المهارات الأخرى فلا يوجد فرق كبير بمستوى الكفاءة والإتقان بين الذكور والإناث، وأشارت نتائج الدراسة أيضا إلى أن مستوى الإتقان للمحاسبين الذين يعملون كرؤساء أقسام أعلى بكثير من المحاسبين الذين لا يعملون كرؤساء أقسام بالنسبة لمهارة القدرة على تحديد البرمجيات القانونية من غير القانونية (المقرصنة) وأنهم على وعي متزايد بالأمور المتعلقة بالملكية الفكرية للبرمجيات. وأثارت الدراسة بعض الاقتراحات التي يمكن أن تفيد دوائر المحاسبة في الكليات المهنية والجامعات والمعاهد التكنولوجية والشركات في تايوان، أهمها أن بعض مهارات الحاسوب لا بد من إعادة التأكيد عليها أكثر من غيرها، وأن تعزيز الدراية الفنية والمهارات العملية يمكن أن يكون من خلال المشاركة الرسمية أو غير الرسمية ببرامج التدريب في وقت فراغ المحاسبين.

٥- **De Lange *et al.*, (2006), "Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: An investigation from two Victorian universities"**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما هي المهارات التي يجب التركيز على تطويرها لدى طلاب المحاسبة من خلال المساقات المحاسبية التي تدرس في الجامعات من وجهة نظر الخريجين من جامعة فيكتوريا في أستراليا، والتي يحتاجها المحاسب عند التحاقه بسوق العمل بعد التخرج من الجامعة.

ولتحقيق ذلك تم إرسال ١١٩٠ استبانه بمقياس من ٥ درجات لعينة عشوائية من طلاب تخرجوا ما بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٣ من جامعة فيكتوريا في استراليا، حيث احتوت كل استبانه على ١٢ مهارة مقسمة إلى ٤ مجموعات رئيسية: مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين، ومهارات استخدام الحاسب الآلي لأغراض المحاسبة والإحصاء، والمهارات التقنية، والمهارات المحاسبية. وكانت الاستجابة بنسبة ٢٦% تقريبا (٣١٠ استبانه- تم الأخذ بعين الاعتبار ٣٠٣ استبانه)، وقد كان ضمن عينة الدراسة ١٢٩ رجل

و١٧٤ امرأة اغلب أعمارهم ما بين سن ١٩ إلى ٢٤ عاما (٥١% تقريباً)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وذلك باستخدام اختبار χ^2 (χ^2test) واختبار z-score واختبار T-test.

و كانت نتائج الدراسة متوافقة مع نتائج الدراسات الأخرى المشابهة وهي على النحو الأتي: هنالك حاجة متزايدة إلى التركيز بشكل اكبر على المهارات العامة من خلال المساقات المحاسبية في الجامعة والتي قد تساعد المحاسبين بعد تخرجهم في مكان العمل، وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن مهارات الاتصال ومهارات التحليل كانت الأكثر أهمية من وجهة نظر المستجيبين، كما أشارت النتائج إلى إن الإناث يعطون أهمية اكبر من الذكور لهذه المهارات حسب اختبار χ^2، وأن هنالك قصور في عملية التطوير لهذه المهارات من خلال المساقات المحاسبية في الجامعة.

٦- بو فارس، (٢٠٠٦م/ب)، "المهارات الواجب توفرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها: دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توفر بعض المهارات المهنية ،التي أوصى بها الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، لدى المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط بهدف معرفة أوجه النقص فيها وبالتالي اقتراح السبل التي قد تسد هذا النقص، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط يبذلون أية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم وذلك لتحديد القصور إن وجد واقتراح السبل لتلافيه.

و لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانه بمقياس من ٣ درجات كأداة جمع بيانات رئيسية وتم توزيعها على المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط في مدينة طرابلس بإتباع أسلوب المسح الشامل، كما تم استخدام أدوات جمع بيانات أخرى مثل الملاحظة والمقابلة الشخصية شبه المقننة كأداتين داعمتين ومساعدتين للأداة الرئيسية. وتم تحليل البيانات عن طريق أسلوب التوزيعات التكرارية وأسلوب المتوسط الحسابي

المرجع وأسلوب الانحراف المعياري، حيث تم اختبار الفرضيات عن طريق استخدام Wilcoxon Signed Ranks Test من خلال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.

و قد توصلت هذه الدراسة إلى انه تتوفر المهارات المهنية -التي أوصى بها الاتحاد الدولي للمحاسبين- لدى المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط بدرجة متوسطة. كما توصلت هذه الدراسة إلى أن المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط يقومون بمجهودات ذاتية لتطوير مهاراتهم المهنية بدرجة متوسطة حتى لو لم تتوفر الدوافع من قبل جهة العمل، وأن لدى نسبة كبيرة منهم الرغبة بالقيام بمجهودات إضافية لتطوير هذه المهارات والمحافظة عليها لتحسين أدائهم الوظيفي.

٧- **Blazey *et al.*, (2008), "Stakeholder Expectations for Generic Skills in Accounting Graduates, Curriculum Mapping and Implications for Change"**

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة توقعات أصحاب المصالح لامتلاك خريجي المحاسبة حديثا من قسم القانون التجاري في جامعة ماكواري في استراليا(Macquarie University) للمهارات العامة التي يتم تدريسها في الجامعة ضمن الخطة الدراسية والتي تتكون من ٦ مهارات أساسية هي: المهارات الفكرية، والاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، ومعالجة البيانات والتعامل معها، وإدارة الذات، والتعامل مع الآخرين.

و لتحقيق ذلك تم إجراء مقابلات شخصية مع خمسة مجموعات من أصحاب المصالح هم: أصحاب العمل والجمعيات المهنية والخريجين والأكاديميين في جامعة ماكواري وطلاب السنة الثانية في تخصص القانون التجاري في جامعة ماكواري وذلك لمعرفة رأيهم في أهمية كل مهارة من المهارات العامة السابقة.

و كانت النتائج على النحو التالي: يرى أصحاب العمل أن المهارات الفكرية ومهارات التعامل مع الآخرين هما أهم المهارات التي يجب توفرها في الموظفين بالدرجة الأولى ويأتي بالدرجة الثانية من الأهمية مهارات الاتصال ومهارات إدارة الذات، وترى الجمعيات المهنية أن مهارات الاتصال ومهارات التعامل مع الآخرين ذات أهمية كبيرة جدا، ويرى الخريجون أن مهارات تكنولوجيا المعلومات هي الأهم بالدرجة الأولى ويأتي

بعدها بالدرجة الثانية من الأهمية مهارات الاتصال ومهارات إدارة الذات، ويرى الأكاديميون في جامعة ماكواري بان المهارات الفكرية ومهارات إدارة الذات ومهارات الاتصال ومهارات التعامل مع الآخرين هم أهم المهارات للخريجين الجدد تنازليا بالأهمية وأن اقلها بالأهمية هما مهارات تكنولوجيا المعلومات ومهارات نقل البيانات، وأخيراً يرى طلاب السنة الثانية في تخصص القانون التجاري في جامعة ماكواري أن جميع المهارات العامة ذات نفس الدرجة من الأهمية تقريبا ما عدى مهارة نقل البيانات. وبالتالي كانت توقعات الجمعيات المهنية للمهارات العامة كبيرة جداً مقارنةً مع توقعات أصحاب العمل التي كانت متدنية، بالإضافة إلى أن أكثر المهارات التي نالت الأهمية من جميع مجموعات أصحاب المصالح كانت المهارات الفكرية والاتصال والتعامل مع الآخرين تنازلياً بالأهمية.

٨- Boys, (2008), "Forensic Accounting in New Zealand: Exploring the gap between education and practice"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المهارات التقنية والقدرات العامة التي يحتاجها المحاسب العدلي (Forensic Accountant) في نيوزلندا في عمله، ومعرفة ما إذا كان يمكن تطوير هذه المهارات من خلال التعليم الجامعي أم من خلال طرق أخرى، وأيضا تحديد ما إذا كانت هناك فجوة ما بين هذه المهارات والقدرات وبين مخرجات التعليم المحاسبي وفقاً للنحو المنصوص عليه لتأهيل المحاسب المهني في المعهد النيوزلندي للمحاسبين القانونيين (NZICA).

ولتحقيق ذلك تم تصميم استبانه بمقياس من ٥ درجات كأداة بحثية اعتماداً على دراسات سابقة مشابهة وبمساعدة مستشارين ومحاسبين عدليين ذو خبرة في نيوزلندا، وتم إرسال ٣٠ استبانه عن طريق البريد الالكتروني إلى الجهات التالية: مكتب مكافحة جرائم الاحتيال، ومحاسبون متخصصون في خدمات المحاسبة العدلية، ومحاسبون متخصصون في الغش الضريبي، و وزارة العمل، والمعهد النيوزلندي للمحاسبين القانونيين، وقد كانت الاستجابة بنسبة ٤٦% تقريبا (١٤ استبانه)، جميع المستجيبون يحملون شهادة جامعية

من ضمنهم ٤ يحملون شهادات دراسات عليا، خبراتهم في المحاسبة العدلية ما بين ٤ شهور إلى ١٧ سنة بمتوسط خبرة ٨ سنوات.

و توصلت الدراسة إلى أن ٧٨% من المستجيبين يرون بان المهارات التقنية والعامة مهمة جدا لعمل المحاسب العدلي وأن ٤٤% منهم يرون بأنها في غاية الأهمية، وأن أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها المحاسب العدلي هي مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة، ثم يليها بالأهمية مهارات التفكير النقدي ثم مهارات حل المشكلات والمهارات التنظيمية، وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن التعليم الجامعي في نيوزلندا لا يوفر للطلاب متطلبات المحاسبة العدلية من المهارات التقنية والعامة من وجهة نظر المستجيبين، وانه يجب تدريب المحاسبين على هذه المهارات من خلال المساقات المحاسبية خلال التعليم الجامعي وليس من خلال الدورات ما بعد التخرج فقط، وأن أفضل طريقة لتطوير هذه المهارات يتأتى من خلال الخبرة العملية.

٩- Manly *et al.*, (2008), "Generic and Specific Skills: Stakeholders' Perceptions and Evidence of Change"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إدراك المحاسبين المهنيين الذين يعملون في قطاع الصناعة ويمارسون المهنة إلى حاجة المحاسبين الذين يدخلون في مهنة المحاسبة حديثاً للمهارات العامة والمهارات الخاصة بالمحاسبين تحديداً ومدى امتلاكهم لهذه المهارات ليكونوا ناجحين في مجال عملهم كمحاسبين صناعيين.

و لتحقيق ذلك تم إرسال استبانه الكترونية عن طريق البريد الالكتروني لأعضاء في جمعية أوكلاهوما للمحاسبين القانونيين في الولايات المتحدة الأمريكية والذين وضعوا أسمائهم وعناوين بريدهم الالكترونية متاحة للباحثين لأغراض البحث العلمي ويمارسون المهنة في قطاعات صناعية، بمتوسط خبرات يبلغ ١٨,٦ سنة، حيث كانت الاستجابة بنسبة ١٠% تقريباً من المجموع الكلي للاستبيانات المرسلة والبالغ عددها

٢١٧٣ استبانه، واحتوى الاستبيان على ١٠ مهارات عامة و ١٠ مهارات خاصة بالمحاسبين تحديداً بمجموع كلي ٢٠ مهارة موضوعة بشكل عشوائي.

و توصلت الدراسة إلى أن المهارات العامة أكثر أهمية من المهارات الخاصة بالمحاسبين من وجهة نظر المحاسبين المهنيين الذين يعملون في القطاع الصناعي، وأن المحاسبين الجدد الذين يلتحقون حديثا بالمهنة يتمتعون بالمهارات العامة أكثر من المهارات الخاصة بمهنة المحاسبة تحديداً، وبينت الدراسة أيضا بأن النتائج كانت ايجابية من وجهة نظر الباحثين بالنسبة للأشخاص الذين يساهمون في وضع المناهج الدراسية لعلم المحاسبة والأشخاص الذين يقومون بتدريسها والتي تركز على المهارات العامة.

١٠- Jackling and Keneley, (2009), "Perceptions of generic skill development: international and local accounting students in Australia"

نظرا للأهمية المتزايدة للتركيز على اكتساب المهارات العامة، سعت هذه الدراسة إلى فهم تصورات طلاب المحاسبة في الجامعات الاسترالية للمهارات التي يكتسبونها من خلال دراستهم الجامعية، ومعرفة ما هي المهارات التي يكتسبونها فعلا من خلال الدراسة وأهمية هذه المهارات من وجهة نظرهم.

و لتحقيق ذلك تم إجراء دراسة حالة (Case Study) لطلبة محاسبة يدرسون في جامعات أسترالية، حيث تم استخدام نموذج التراجع اللوجستي (Logistic Regression Model) لتحديد الاختلافات في التصورات لفوجين من الطلاب (استراليين وغير استراليين) حول تنمية المهارات العامة من خلال التعليم الجامعي، وتم جمع البيانات من خلال استبانه بمقياس من ٥ درجات عبئت من قبل ٤٣٧ طالب وطالبة يدرسون المحاسبة في جامعات استرالية من أصل ٦٨٣ استبانه، من ضمن العينة ٢٠٧ طالب و ٢٢٧ طالبة و ٣ غير محدد، ١٣٣ استرالي و ٣٠٣ غير استرالي و١ غير محدد، واحتوى الاستبيان على ١١ مهارة منها:اتخاذ القرار، حل المشاكل، العمل ضمن فريق، التفكير النقدي، والتفكير المنطقي والاستنتاج.

وأشارت النتائج إلى أن كلا الفوجين من طلاب المحاسبة (الاستراليين وغير الاستراليين) يرون بأن دراستهم في الجامعة ساهمت في تنمية المهارات العامة لديهم وبان بعض المهارات يتم التركيز عليها أكثر من غيرها في المساقات الجامعية، ولكن يعتقد الطلاب غير الاستراليين بأن دراساتهم في الجامعة ساعدت في تطوير المهارات العامة لديهم أكثر مما يعتقده الطلاب الاستراليين، خاصةً مهارات التفكير المنطقي والاستنتاج يليها مهارات حل المشاكل.

ملخص الدراسات السابقة

يبين الجدول رقم (١) ملخص للدراسات السابقة:

جدول (١)

ملخص الدراسات السابقة

الباحث، السنة، بلد الدراسة	عنوان الدراسة	أهداف الدراسة	منهجية الدراسة (الأسلوب، الأداة، العينة)	أهم النتائج
١- Ahadiat 1999م الولايات المتحدة الأمريكية	Skills Necessary for a Successful Career in Accounting	معرفة ما إذا كان المحاسبين الخريجين حديثا من جامعة كال بولي يجدون المهارات المهنية مهمة للنجاح الوظيفي في مهنة المحاسبة، وأي من هذه المهارات تعتبر الأكثر أهمية بالنسبة لكل قطاع من قطاعات مهنة المحاسبة من وجهة نظرهم.	تم تصميم استبانه بمقياس من ٥ درجات تحتوي على قائمة من عبارات المعرفة والمهارات والقدرات الموجزة من دراسات نشرتها لجنة تغيير التعليم المحاسبي وجمعية المحاسبون الإداريون، وتم إرسالها بالبريد.	ربما من غير المناسب تعليم جميع المهارات المهنية في كل مساق محاسبي، بل أن كل مساق محاسبي بحاجة لمهارات مهنية معينة، لان كل قطاع بحاجة إلى مهارات مهنية معينة أكثر من غيره.
٢- Montano et al. 2001م بريطانيا	Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of management Accountants (CIMA) employers' opinion	معرفة درجة أهمية مجموعة من المهارات المهنية للمحاسبين الإداريين ودرجة امتلاكهم لهذه المهارات من وجهة نظر أصحاب العمل في قطاع المحاسبة الإدارية، ومستوى امتلاك الطلاب الخريجين حديثا لهذه المهارات.	تم إرسال ٩٥٠ استبانه تحتوي على ٢٢ مهارة بمقياس من ١١ درجة عن طريق البريد لمجموعة من كبار الموظفين في شركات بريطانية لمعرفة رأي كل منهم بأهمية كل مهارة للمحاسبين الخريجين والمحاسبين الذين تم تأهيلهم للعمل. وتم استخدام Cronbach Alpha لاختبار الاستبانه، وطريقة الخريطة الإستراتيجية Strategic Map لتحليل البيانات.	وجود قصور في القدرات والمهارات المهنية قبل التوظيف أو قبل التأهيل المهني لدى المحاسبين الإداريين والخريجين. تطوير المهارات ينبغي أن يكون من مسؤولية الجامعات والهيئات المهنية عند تصميم المناهج. الأولية في التطوير يجب أن تكون لمهارات الاتصال ومهارات إدارة الوقت. انتقاد عدم الأخذ بعين الاعتبار متطلبات مكان عمل المحاسب عند تصميم المناهج الدراسية.
٣- Bunn et al. 2005م الولايات المتحدة الأمريكية	CPAs in Mississippi: Communication Skills and Software Needed By Entry-level Accountants	معرفة ما هي مهارات الاتصال التي يعتبرها أصحاب العمل في غاية الأهمية لمهنة المحاسبة، ودرجة أهميتها للمحاسبين الجدد وما يمتلكون وما يجب أن يمتلكوا منها. معرفة أكثر برامج الحاسب الآلي استخداماً من قبل المحاسبين في شركات التدقيق في ولاية ميسيسيبي في الولايات المتحدة الأمريكية.	تم إرسال ١٠٦٠ استبانه بمقياس من ٥ درجات عن طريق البريد الالكتروني لمدققين قانونيين أعضاء في جمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين في ولاية ميسيسيبي، وتم استخدام اختبار T-test لتحليل البيانات.	يوجد فجوة ما بين ما يجب أن يمتلكه المحاسبون الجدد من مهارات اتصال شفهية ومكتوبة وبين ما يمتلكونه فعلا من هذه المهارات. يوجد قصور لدى المحاسبين الجدد لامتلاكهم لبعض مهارات الاتصال المكتوبة والشفهية. مهارات الاتصال مرغوبة وذات قيمة للمحاسبين في مكان عملهم.
٤- Chen 2005م تايوان	Prepare for E-Generation: The Fundamental Computer Skills of Accountants in Taiwan	استكشاف وتحديد المهارات الحاسوبية الأساسية التي يحتاجها المحاسبون في تايوان ومدى إتقانهم لها. تقديم اقتراحات ملموسة لسلطات التعليم والمدارس والكليات ومخططي المناهج الدراسية حول تعليم وتطوير هذه المهارات.	تصميم استبانه بمقياس من ٥ درجات عن طريق استعراض مراجع ومنشورات ودراسات سابقة وإجراء مقابلات مع أشخاص ذو خبرة وإرسالها إلى ٥٠٠ شركة صناعية وخدمية، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام اختبار التوزيع التكراري واختبار T-test واختبار One-Way ANOVA واختبار المقارنات البعدية.	تم تحديد أهم ١٧ مهارة حاسوبية يحتاجها المحاسبون في تايوان، وكان مستوى إتقان المحاسبين الإناث أعلى بكثير من الذكور لمهارات إعداد الفواتير ومهارات تجميع البيانات المالية باستخدام برامج محاسبية على الحاسوب. مستوى إتقان المحاسبين الذين يعملون كرؤساء أقسام للمهارات أعلى بكثير من المحاسبين الذين لا يعملون كرؤساء أقسام. التطوير يتم من خلال المشاركة ببرامج التدريب.
٥- De Lange et al. 2006م استراليا	Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: An investigation from two Victorian universities	معرفة ما هي المهارات التي يجب التركيز على تطويرها لدى طلاب المحاسبة من خلال المساقات المحاسبية التي تدرس في الجامعات من وجهة نظر الخريجين من جامعة فيكتوريا في أستراليا، والتي يحتاجها المحاسب عند التحاقه بسوق العمل بعد التخرج من الجامعة.	إرسال ١١٩٠ استبانه بمقياس من ٥ درجات تحتوي على ١٢ مهارة لعينة عشوائية من طلاب تخرجوا من جامعة فيكتوريا في استراليا. وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار χ2test واختبار Z-score واختبار T-test باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.	هنالك حاجة متزايدة للتركيز بشكل اكبر على المهارات العامة من خلال المساقات المحاسبية في الجامعة. المهارات العامة الأكثر أهمية هي مهارات الاتصال ومهارات التحليل. الإناث يعطون أهمية اكبر من الذكور للمهارات العامة. هنالك قصور في تطوير المهارات العامة من خلال المساقات المحاسبية في الجامعة.

الباحث، السنة، بلد الدراسة	عنوان الدراسة	أهداف الدراسة	منهجية الدراسة (الأسلوب، الأداة، العينة)	أهم النتائج
٦- بوفارس 2006م/ب ليبيا	المهارات الواجب توفرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها: دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط	معرفة مدى توفر بعض المهارات المهنية التي أوصى بها الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) لدى المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط بهدف معرفة أوجه النقص فيها وبالتالي اقتراح السبل التي قد تسد هذا النقص، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط يبذلون أية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم وذلك لتحديد القصور إن وجد واقتراح السبل لتلافيه.	تم استخدام الملاحظة والمقابلة الشخصية شبه المقننة واستبانه بمقياس من ٣ درجات كأدوات جمع بيانات، حيث تم توزيع الاستبانه على المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط في مدينة طرابلس بإتباع أسلوب المسح الشامل، وتم استخدام أسلوب التوزيعات التكرارية والمتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري، وتم اختبار الفرضيات عن طريق استخدام اختبار Wilcoxon Signed Ranks Test.	تتوفر المهارات المهنية -التي أوصى بها الاتحاد الدولي للمحاسبين- لدى المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط بدرجة متوسطة. ويقوم المحاسبين الليبيين العاملين في قطاع النفط بمجهودات ذاتية لتطوير مهاراتهم المهنية بدرجة متوسطة حتى لو لم تتوفر الدوافع من قبل جهة العمل، و أن لدى نسبة كبيرة منهم الرغبة بالقيام بمجهودات إضافية لتطوير هذه المهارات والمحافظة عليها لتحسين أدائهم الوظيفي.
٧- Blazey et al. 2008م استراليا	Stakeholder Expectations for Generic Skills in Accounting Graduates, Curriculum Mapping and Implications for Change	مقارنة توقعات أصحاب المصالح لامتلاك خريجي المحاسبة حديثا من قسم القانون التجاري في جامعة ماكواري في استراليا للمهارات العامة التي يتم تدريسها في الجامعة ضمن الخطة الدراسية.	إجراء مقابلات شخصية مع خمسة مجموعات من أصحاب المصالح (أصحاب العمل والجمعيات المهنية والخريجين والأكاديميين وطلاب السنة الثانية في تخصص القانون التجاري) وذلك لمعرفة رأيهم في أهمية كل مهارة من المهارات العامة.	كانت توقعات الجمعيات المهنية للمهارات العامة كبيرة جدا مقارنة مع توقعات أصحاب العمل التي كانت متدنية، وأكثر المهارات التي نالت الأهمية من جميع مجموعات أصحاب المصالح كانت المهارات الفكرية والاتصال والتعامل مع الآخرين تنازلياً بالأهمية.
٨- Boys, Jennette 2008م نيوزلندا	Forensic Accounting in New Zealand: Exploring the gap between education and practice	تحديد ما هي المهارات التقنية والقدرات العامة التي يحتاجها المحاسب العدلي النيوزلندي في عمله، وتحديد طرق التطوير المناسبة، والفجوة ما بين المهارات والقدرات وبين مخرجات التعليم المحاسبي النيوزلندي.	تم إرسال ٣٠ استبانة الكترونية بمقياس من ٥ درجات لمكتب مكافحة جرائم الاحتيال، ومحاسبون متخصصون في خدمات المحاسبة العدلية، ومحاسبون متخصصون في الغش الضريبي، ووزارة العمل، والمعهد النيوزلندي للمحاسبين القانونيين.	٧٨% من المستجيبين يرون بأن المهارات التقنية والعامة مهمة جدا لعمل المحاسب العدلي النيوزلندي، و٤٤% منهم يرون بأنها في غاية الأهمية، وأهم المهارات هي مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة، ومهارات التفكير النقدي، ومهارات حل المشكلات، والمهارات التنظيمية تنازلياً بالأهمية. التعليم الجامعي في نيوزلندا لا يوفر للطلاب متطلبات المحاسبة العدلية من المهارات التقنية والعامة، وانه يجب تدريب المحاسبين على هذه المهارات من خلال المساقات المحاسبية خلال التعليم الجامعي وليس من خلال الدورات ما بعد التخرج فقط، وأفضل طريقة لتطوير هذه المهارات يتأتى من خلال الخبرة العملية.
٩- Manly et al. 2008م الولايات المتحدة الأمريكية	Generic and Specific Skills: Stakeholders ' Perceptions and Evidence of Change	معرفة مدى إدراك المحاسبين المهنيين الذين يعملون في قطاع الصناعة ويمارسون المهنة إلى حاجة المحاسبين الجدد الذين يدخلون في مهنة المحاسبة حديثا للمهارات العامة والمهارات الخاصة بالمحاسبين تحديدا ومدى امتلاكهم لهذه المهارات ليكونوا ناجحين في مجال عملهم كمحاسبين صناعيين.	تم إرسال استبيان الكتروني عن طريق البريد الالكتروني لأعضاء في جمعية أوكلاهوما للمحاسبين القانونيين في الولايات المتحدة الأمريكية والذين وضعوا أسمائهم وعناوين بريدهم الالكترونية متاحة للباحثين لأغراض البحث العلمي ويمارسون المهنة في قطاعات صناعية.	المهارات العامة أكثر أهمية من المهارات الخاصة بالمحاسبين من وجهة نظر المحاسبين المهنيين الذين يعملون في القطاع الصناعي، ويتمتع المحاسبون الجدد الذين يلتحقون حديثا بالمهنة بالمهارات العامة أكثر من المهارات الخاصة بمهنة المحاسبة تحديداً، والنتائج كانت ايجابية.
١٠- Jackling and Monica Keneley 2009م استراليا	Perceptions of generic skill development: international and local accounting students in Australia	فهم تصورات طلاب المحاسبة في الجامعات الاسترالية للمهارات التي يكتسبونها من خلال دراستهم الجامعية. معرفة ما هي المهارات التي يكتسبونها فعلا من خلال الدراسة الجامعية وأهميتها لهم.	دراسة حالة لطلبة محاسبة في جامعات أسترالية، وتم استخدام نموذج التراجع اللوجستي لتحديد الاختلافات في التصورات لطلاب استراليين وغير استراليين حول تطوير المهارات العامة من خلال التعليم الجامعي، وتم جمع البيانات من خلال استبانه بمقياس من ٥ درجات احتوت على ١١ مهارة عامة.	يرى كلا الطلاب الاستراليين وغير الاستراليين بأن دراستهم في الجامعة ساهمت في تنمية المهارات العامة لديهم وأن بعض المهارات يتم التركيز عليها أكثر من غيرها في المساقات الجامعية، ويعتقد الطلاب غير الاستراليين بأن دراساتهم في الجامعة ساعدت في تطوير المهارات العامة لديهم أكثر مما يعتقده الطلاب الاستراليين.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تتميز هذه الدراسة في رأي الباحث عن غيرها من الدراسات السابقة بالنقاط التالية :

١- تناولت اغلب الدراسات السابقة أهمية مختلف المهارات للمحاسبين في قطاعات مختلفة في الدول العربية والأجنبية ومدى امتلاكهم لهذه المهارات، بينما تتناول هذه الدراسة مدى امتلاك المحاسبين الذين يعملون ضمن نطاق المحاسبة الضريبية في القطاع الحكومي الأردني للمهارات المهنية.

٢- تهدف الدراسة الحالية أيضاً إلى إلقاء الضوء على مدى الجهود المبذولة من قبل المقدر والدائرة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وذلك بهدف اقتراح سبل جديدة لتطوير هذه المهارات سواء في مرحلة الدراسة الجامعية أو في مراحل متقدمة والتي لم يتم التركيز على هذا الجانب في الدراسات السابقة المشابهة لموضوع هذه الدراسة.

فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية الأولى:

H0: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات المهنية اللازمة لأداء عمله.

ولاختبار هذه الفرضية، فقد تم صياغة الفرضيات الصفرية الفرعية التاليـــــة:

$H0_1$: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الفكرية اللازمة لأداء عمله.

$H0_2$: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التقنية والوظيفية اللازمة لأداء عمله.

$H0_3$: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الشخصية اللازمة لأداء عمله.

$H0_4$: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين اللازمـــة لأداء عمله.

$H0_5$: لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال اللازمة لأداء عمله.

الفرضية الصفرية الثانية:

H0: لا يقوم مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية ببذل أي مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية.

الفرضية الصفرية الثـــالثة:

H0: لا تقوم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بالمساهمة لإكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

- أسلوب الدراسة
- أساليب جمع البيانات
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة / أداة القياس
- معيار القياس
- الاختبارات الخاصة بأداة القياس
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

اسلوب الدراسة

تصنف هذه الدراسة على أنها دراسة استكشافية وميدانية لجمع البيانات الأولية، حيث تم الاعتماد فيها على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة الموجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، ومن ثم تحليل الظاهرة وتفسيرها بهدف الوصول إلى استنتاجات قد تسهم في تطوير الواقع وتحسينه، وقد تم استخدام الاستبانه لتحقيق أهداف هذه الدراسة، حيث تتكون الدراسة من قسمين رئيسيين هما الجانب النظري والجانب العملي على النحو الآتي:

١- **الجانب النظري:** وذلك لعرض بعض ما أصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) بما يتعلق بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، والكتب، والمقالات، والنشرات العربية والأجنبية، والقوانين الحكومية والأنظمة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تغطية وتكوين الأساس النظري لهذه الدراسة وإعطاء فكرة واضحة لما يتمحور حوله موضوع الدراسة. ويعتقد الباحث بأنه يمكن تحقيق جزء كبير من هدف الدراسة المتعلق باكتساب وتطوير المهارات المهنية من خلال هذا الجانب.

٢- **الجانب العملي:** وذلك لتحديد مجتمع وعينة الدراسة لجمع البيانات وتحليلها، وبالتالي ستشمل الدراسة العملية قسمين أساسيين هما الجانب الميداني والجانب التحليلي كالتالي:

أ- **الجانب الميداني:** في هذا الجانب يتم تحديد مجتمع الدراسة، واختيار العينة، وتحديد وتصميم أداة القياس، وجمع البيانات عن طريق أداة القياس.

ب- **الجانب التحليلي:** وهنا يتم تحليل النتائج باستخدام أسلوب التحليل الوصفي للبيانات (التوزيعات التكرارية، المتوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري)، كما سيتم اختبار الفرضيات من خلال استخدام Wilicxon Signed Ranks Test عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.

اساليب جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة على المصادر التالية:

١- **المصادر الثانوية:** واشتملت على ما أصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) من المعايير الدولية والدراسات وغيره بما يتعلق بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الكتب، والمقالات، والدراسات المنشورة، ورسائل الماجستير، والوثائق الحكومية والقوانين والأنظمة والإحصائيات، والمواقع الالكترونية، وذلك من أجل توضيح المفاهيم المتعلقة بالدراسة، وبناء الإطار النظري للدراسة، ووضع الفرضيات.

٢- **المصادر الأولية:** وتمثلت في الاستبانه التي تم تصميمها وإعدادها كأداة قياس بهدف اختبار الفرضيات التي تم ذكرها سابقاً، وتم توجيهها إلى كافة المقدرين العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية. وقد تم صياغة فقرات الاستبانه بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المقدرين العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية (علماً بأن كل من المديرين، والمساعدين، ورؤساء الأقسام، ورؤساء الشعب، والمشرفين يعتبرون مقدرين بمسمياتهم الوظيفية وبطبيعة عملهم السابقة والحالية، ويستطيع كل منهم تفويض صلاحيات التقدير إلى المقدرين الآخرين)، البالغ عددهم ٨٨٨ مقدراً عاملاً (من أصل ٨٩٨ مقدر) كما هو مبين في الجدول رقم ٢، يعملون في ٣٤ مركز عمل مختلف، مشكلين ما نسبته ٦٢,١٨% تقريباً من إجمالي جميع موظفي الدائرة "العاملين" والبالغ عددهم ١٤٢٨ موظف (من أصل ١٥١٠ موظف)، ويعمل منهم "فعليا" في التقدير حوالي ٥١٨ مقدر تقريبا حسب

آخر إحصائية معدة من قبل الدائرة بتاريخ ٥-١-٢٠١٠، مشكلين بذلك ما نسبته ٥٨,٣٣% من إجمالي المقدرين "العاملين"، و٣٦,٢٧% من إجمالي موظفي الدائرة "العاملين"[1].

جدول (٢)

عدد موظفي ومقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حسب مركز العمل (بتاريخ ٥-١-٢٠١٠).

أعداد الموظفين والمقدرين حسب مراكز عملهم						
رقم	مركز العمل / اسم المديرية	عدد المقدرين	عدد الموظفين	نسبة المقدرون لموظفي مركز العمل	نسبة المقدرون لجميع موظفي الدائرة	نسبة المقدرون لموظفي الدائرة العاملين
١	مديرية ضريبة شمال عمان	٧٩	١٠٩	%٧٢,٤٨	%٥,٢٣	%٥,٥٣
٢	مديرية ضريبة وسط وشرق عمان	٧٥	٨٨	%٨٥,٢٣	%٤,٩٧	%٥,٢٥
٣	مديرية ضريبة غرب عمان	٥٨	٨٥	%٦٨,٢٤	%٣,٨٤	%٤,٠٦
٤	مديرية دافعي الضرائب القطاع الصناعي	٥٥	٨٩	%٦١,٨٠	%٣,٦٤	%٣,٨٥
٥	مديرية ضريبة اربد	٥٣	٧٧	%٦٨,٨٣	%٣,٥١	%٣,٧١
٦	مديرية ضريبة جنوب عمان	٥٣	٨٠	%٦٦,٢٥	%٣,٥١	%٣,٧١
٧	مديرية دافعي الضرائب القطاع التجاري الثانية	٥٣	٧٤	%٧١,٦٢	%٣,٥١	%٣,٧١
٨	مديرية دافعي الضرائب القطاع الخدمي	٥٢	٩٢	%٥٦,٥٢	%٣,٤٤	%٣,٦٤
٩	مديرية ضريبة الزرقاء	٤٩	٧٧	%٦٣,٦٤	%٣,٢٥	%٣,٤٣
١٠	مديرية دافعي الضرائب القطاع التجاري الأولى	٤٦	٦٧	%٦٨,٦٦	%٣,٠٥	%٣,٢٢
١١	مديرية تقدير وتدقيق ضريبة كبار المكلفين	٤٥	٥٩	%٧٦,٢٧	%٢,٩٨	%٣,١٥
١٢	مديرية مكافحة التهرب الضريبي	٣٧	٥١	%٧٢,٥٥	%٢,٤٥	%٢,٥٩
١٣	مديرية الشؤون القانونية	٣٢	٤٩	%٦٥,٣١	%٢,١٢	%٢,٢٤
١٤	مديرية المراكز الرقابية	٣٢	٤٩	%٦٥,٣١	%٢,١٢	%٢,٢٤
١٥	مديرية خدمات المكلفين والإعفاءات	١٧	٣٢	%٥٣,١٣	%١,١٣	%١,١٩
١٦	مديرية الرقابة الداخلية وتوكيد الجودة	١٦	١٦	%١٠٠,٠٠	%١,٠٦	%١,١٢
١٧	مكتب خدمات ضريبة الكرك	١٤	٢٣	%٦٠,٨٧	%٠,٩٣	%٠,٩٨
١٨	مديرية التخطيط والتطوير الإداري	١٣	١٥	%٨٦,٦٧	%٠,٨٦	%٠,٩١
١٩	الإدارة العامة	١٢	١٤	%٨٥,٧١	%٠,٧٩	%٠,٨٤
٢٠	مديرية تقنية الحاسوب والمعلومات	١٢	٤٣	%٢٧,٩١	%٠,٧٩	%٠,٨٤
٢١	مكتب خدمات ضريبة البلقاء	١٢	٢٥	%٤٨,٠٠	%٠,٧٩	%٠,٨٤
٢٢	مديرية تنمية الموارد البشرية والتدريب	٩	٢٤	%٣٧,٥٠	%٠,٦٠	%٠,٦٣
٢٣	مديرية الالتزام الضريبي وإدارة العمليات	٨	١٠	%٨٠,٠٠	%٠,٥٣	%٠,٥٦
٢٤	مديرية الشؤون المالية	٨	٢٥	%٣٢,٠٠	%٠,٥٣	%٠,٥٦
٢٥	مكتب خدمات ضريبة معان	٨	١٨	%٤٤,٤٤	%٠,٥٣	%٠,٥٦
٢٦	مديرية إدارة الديون والتنفيذ الجبري	٧	٩	%٧٧,٧٨	%٠,٤٦	%٠,٤٩
٢٧	مديرية المعلومات والاقتطاعات	٧	٥٨	%١٢,٠٧	%٠,٤٦	%٠,٤٩
٢٨	مكتب خدمات ضريبة المفرق	٧	١٤	%٥٠,٠٠	%٠,٤٦	%٠,٤٩
٢٩	مديرية الاتصال والإعلام الضريبي	٦	١٢	%٥٠,٠٠	%٠,٤٠	%٠,٤٢
٣٠	مكتب خدمات ضريبة عجلون	٦	١٢	%٥٠,٠٠	%٠,٤٠	%٠,٤٢
٣١	المنطقة الاقتصادية - العقبة	٥	١٨	%٢٧,٧٨	%٠,٣٣	%٠,٣٥
٣٢	مكتب خدمات ضريبة مادبا	٥	١٩	%٢٦,٣٢	%٠,٣٣	%٠,٣٥
٣٣	مكتب خدمات ضريبة الطفيلة	٤	١١	%٣٦,٣٦	%٠,٢٦	%٠,٢٨
٣٤	مديرية الشؤون الإدارية	٣	٦٦	%٤,٥٥	%٠,٢٠	%٠,٢١
	المجموع	٨٩٨	١٥١٠		%٥٩,٤٧	%٦٢,٨٩
	الاستيداع (تطرح)	٧-	٧-	%١٠٠,٠٠	%٠,٤٦-	%٠,٤٩-
	المعارون (تطرح)	٢-	٨-	%٢٥,٠٠	%٠,١٣-	%٠,١٤-
	المتقاعدون (تطرح)	١-	٢-	%٥٠,٠٠	%٠,٠٧-	%٠,٠٧-
	المجازون بدون راتب (تطرح)	٠	٥٤-	%٠,٠٠	%٠,٠٠	%٠,٠٠
	المنتدبون من خارج الدائرة (تطرح)	٠	١-	%٠,٠٠	%٠,٠٠	%٠,٠٠
	الموقوفون عن العمل (تطرح)	٠	١٠-	%٠,٠٠	%٠,٠٠	%٠,٠٠
	المجموع	٨٨٨	١٤٢٨		%٥٨,٨١	%٦٢,١٨

[1] قام الباحث بتاريخ ٥-١-٢٠١٠ بزيارة مديرية الموارد البشرية التابعة لدائرة ضريبة الدخل و المبيعات للحصول على هذه الإحصائيات من الحاسب الآلي.

عينة الدراسة

بهدف اختيار عينة الدراسة قام الباحث باستبعاد المقدرين العاملين "فعليا" في التقدير في ١٠ مراكز عمل خارج مدينة عمان من ضمن مجتمع الدراسة، وذلك لان نسبتهم قليلة نسبيا وبسبب صعوبة الوصول إليهم، ولكن لم يكن في الإمكان تحديد عددهم تحديدا بشكل دقيق، حيث لم يستطع الباحث الحصول على بيانات حول مراكز عمل المقدرين غير العاملين البالغين ١٠ مقدرين، لذلك قام الباحث وبالاعتماد على ما هو موضح في الجدول رقم ٤ باحتساب نسبة المستبعد من مجتمع الدراسة على النحو الآتي:

نسبة المقدرين الموزعين على مراكز العمل خارج مدينة عمان = ١٦٣ ÷ ٨٩٨ = %١٨,١٥

عدد المقدرين العاملين "فعليا" في التقدير خارج مدينة عمان = ٥١٨ X %١٨,١٥= ٩٤ مقدر تقريباً

عدد المقدرين العاملين "فعليا" في التقدير داخل مدينة عمان = ٥١٨ – ٩٤ = ٤٢٤ مقدر تقريباً

جدول (٣)

عدد مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حسب مكان العمل داخل مدينة عمان وخارجها

	عدد المقدرين	عدد الموظفين	نسبة المقدرين لموظفي منطقة العمل	نسبة المقدرين لجميع موظفي الدائرة	نسبة المقدرين لموظفي الدائرة العاملين
مراكز العمل داخل مدينة عمان (٢٤ مركز عمل)	٧٣٥	١٢١٦	%٦٠,٤٤	%٤٨,٦٨	%٥١,٤٧
مراكز العمل خارج مدينة عمان (١٠ مراكز عمل)	١٦٣	٢٩٤	%٥٥,٤٤	%١٠,٧٩	%١١,٤١
المجموع	**٨٩٨**	**١٥٠٠**		**%٥٩,٤٧**	**%٦٢,٨٨**
موظفي الدائرة الغير عاملين (تطرح)	١٠-	٨٢-	%١٢,٢٠	%٠,٦٦	%٠,٧٠
المجموع	**٨٨٨**	**١٤٢٨**		**%٥٨,٨١**	**%٦٢,١٨**

وتم اختيار عينة عشوائية عددها ١٣٠ مقدر بنسبة %٣٠,٦٧ تقريباً من مجتمع الدراسة والبالغ ٤٢٤ مقدر من مراكز العمل المختلفة داخل مدينة عمان (٢٤ مركز عمل)، فحسب (Neuman, 1997) والذي يشير إلى أنه في حالة كان حجم المجتمع اقل من ١٠٠٠ مستجيب فان الباحث يحتاج إلى حجم عينة نسبتها %٣٠

على الأقل للحصول على نتائج دقيقة وممثلة للمجتمع بشكل اكبر، لذلك حرص الباحث أن تتجاوز حجم العينة هذه النسبة (Neuman, 1997, P222).

وتم توزيع الاستبانه على عينة الدراسة باليد مباشرة ومن خلال البريد الإلكتروني والفاكس كما تم استلامها بنفس الطريقة، واستغرقت عملية توزيع الاستبيانات وتجميعها حوالي (٣٠) يوماً خلال شهرا آب وآذار من عام ٢٠١٠م وقد تطلبت عملية الإجابة على هذه الاستبيانات في بعض الأحيان تفسير وتوضيح بعض المفاهيم للمستجيبين من خلال الهاتف أو عن طريق عودة الباحث لمقابلتهم شخصياً. وبلغ عدد المستجيبين (١٢٨) مقدر وتم استبعاد (١) استبانه غير صالحة للتحليل ليكون عدد الاستبيانات المستردة و الصالحة للتحليل (١٢٧) استبانة، أي ما نسبته (٩٧,٦٩%) من عينة الدراسة الكلية، ويبين الجدول رقم (٤) الاستبيانات المُستردة والصالحة للتحليل من عينة هذه الدراسة.

جدول (٤)
الاستبيانات المستردة والصالحة للتحليل من عينة الدراسة (المقدرين العاملين في ٢٤ مركز عمل)

الفئة	حجم العينة	المسترد	الغير صالح للتحليل	المسترد والصالح للتحليل	النسبة
المقدرون	١٣٠	١٢٨	١	١٢٧	%٩٧,٦٩
المجموع	١٣٠			١٢٧	%٩٧,٦٩

أداة الدراسة / أداة القياس

تم جمع البيانات اللازمة عن طريق استبانه تم تصميمها بالاعتماد على كل من الإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك لغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة واختبار فرضياتها، ويبين الملحق رقم ١ نموذج الاستبانه المستخدم كأداة جمع بيانات، حيث تم تقسيم الاستبانه إلى الأقسام التالية:

١- **القسم الأول:** يحتوي على أسئلة خاصة بالمعلومات العامة الشخصية والديمغرافية عن المستجيب، واشتمل هذا القسم على أسئلة تتعلق بالجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل الأكاديمي، والتخصص العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والشهادات المهنية المتخصصة، ومجال العمل الحالي.

٢- **القسم الثاني:** يحتوي على عبارات خاصة بموضوع الدراسة، حيث يتكون من أربعة أجزاء:

أ- الجزء الأول: يتعلق بمعرفة مدى امتلاك المقدر للمهارات المهنية، حيث تم وضع ٢٥ عبارة، بحيث خصص لكل مهارة من المهارات المهنية ٥ عبارات، وأعطي لكل عبارة خمس درجات من الإجابات وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، أي من (١-٥) على التوالي، حيث يعني الرقم (١) إلى درجة قليلة جداً، والرقم (٢) إلى درجة قليلة، والرقم (٣) إلى درجة متوسطة، والرقم (٤) إلى درجة كبيرة، والرقم (٥) إلى درجة كبيرة جداً.

جدول (٥)
درجات الإجابة لمدى امتلاك المهارات المهنية وفقا لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مدى امتلاك المهارات المهنية	رمز مساعد
١	إلى درجة قليلة جداً	•
٢	إلى درجة قليلة	●
٣	إلى درجة متوسطة	●
٤	إلى درجة كبيرة	⬤
٥	إلى درجة كبيرة جداً	⬤

ب-الجزء الثاني: يتعلق بمعرفة مدى مساهمة المقدر والدائرة في اكتساب وتطوير المهـارات المهنيـة، حيث تم وضع ١٠ عبارات، العبارات من ١ إلى ٥ تتعلق بمجهودات المقـدر لاكتـساب وتطـوير المهارات المهنية، والعبارات من ٦ إلى ١٠ تتعلق بمساهمة الدائرة في إكساب وتطـوير المهـارات المهنية، وأعطي لكل عبارة خمس درجات من الإجابات وفقا لمقياس ليكـرت الخماسـي، أي مـن (١-٥) على التوالي، حيث يعني الرقم (١) إلى درجة قليلة جداً، والرقم (٢) إلى درجة قليلة، والرقم (٣) إلى درجة متوسطة، والرقم (٤) إلى درجة كبيرة، والرقم (٥) إلى درجة كبيرة جداً.

جدول (٦)

درجات الإجابة لمدى بذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية وفقا لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مدى بذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	رمز مساعد
١	إلى درجة قليلة جداً	•
٢	إلى درجة قليلة	●
٣	إلى درجة متوسطة	●
٤	إلى درجة كبيرة	⬤
٥	إلى درجة كبيرة جداً	⬤

ج-الجزء الثالث: يتعلق هذا الجزء بالدورات التي حصل عليها المقدر خلال فترة العمـل فـي الـدائرة سواء كانت هذه الدورات منظمة ذاتياً أو من خلال الدائرة، ويتعلق هذا الجزء أيضاً بمعلومات حول الدورات التي يرغب المقدر بالالتحاق بها.

د- الجزء الرابع: يتيح هذا الجزء للمستجيب التعبير عن أي طرق أو سبل أو وسائل مقترحة يمكـن أن تساعد المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية، بالإضافة لإعطاء المستجيب المجـال لـذكر أي معوقات يمكن أن تحد من اكتساب وتطوير هذه المهارات. كما ترك مجال للمستجيب في هذا الجزء لذكر أي ملاحظات أخرى يرغب بإضافتها يمكن أن تخدم أهداف البحث.

معيار القياس

كما تم ذكره سابقاً فقد تم إعطاء خمس درجات من الإجابات وفقا لمقياس ليكرت لكل عبارة من العبارات الواردة في الجزء الأول والثاني من القسم الثاني في الاستبانه وذلك ليستطيع المستجيب تحديد درجة اتفاقه مع كل عبارة أكثر دقة قدر المستطاع، وقد قام الباحث بتصنيف المتوسطات الحسابية بما يخص هذه العبارات إلى خمسة فئات وذلك لغايات تحليل البيانات ومناقشتها في ما بعد، وذلك لتحديد درجة التوفر لكل مهارة من المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات، حيث تم اعتماد هذا التصنيف لان العديد من الدراسات كانت قد اعتمدته، وذلك على النحو التالي:

أ- (من ١ إلى اقل من ١,٨) = تعني درجة قليلة جداً

ب- (من ١,٨ إلى اقل من ٢,٦) = تعني درجة قليلة

ت- (من ٢,٦ إلى اقل من ٣,٤) = تعني درجة متوسطة

ث- (من ٣,٤ إلى اقل من ٤,٢) = تعني درجة كبيرة

ج- (من ٤,٢ إلى ٥) = تعني درجة كبيرة جداً

الاختبارات الخاصة بأداة القياس

أولاً: صدق الأداة (Validity):

يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من أن أداة الدراسة المستخدمة تقيس فعلا ما ينبغي قياسه، لذلك تم اختبار الصدق الظاهري (Face Validity) لأداة الدراسة، أي إجماع المختصين على أن أداة القياس تعكس بشكل منطقي ما يجب قياسه، فبعد أن تم تصميم مسودة الاستبانه الأولية بالاعتماد على استبانه من دراسة مشابهة بشكل كبير لهذه الدراسة وهي للباحثة (بو فارس، ٢٠٠٦م/ب، ص١٠٠)، حيث قامت الباحثة في دراستها بإعداد الاستبانه وعرضها على ١٠ محكمين في مجال المحاسبة والتربية وعلم النفس وذلك لتحديد مدى شمولية العبارات وصلاحيتها للقياس ومدى ملائمتها للتطبيق، لذلك قام الباحث في هذه الدراسة بالاعتماد بشكل كبير على تلك الاستبانه من حيث المضمون وصياغة العبارات لتشابه موضوع الدراسة إلى حد كبير.

وبعد قيام الباحث بتصميم وإعداد مسودة الاستبانه لهذه الدراسة، تم توزيع ١٠ نسخ منها على مقدرين ومشرفين أصحاب خبرة طويلة في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية للاطلاع عليها وإبداء الرأي فيها شكلا ومضمونا للتأكد من أن الأداة التي تم استخدامها في هذه الدراسة تقيس فعلياً ما ينبغي قياسه، خصوصا العبارات الواردة في الجزء الأول والثاني من القسم الثاني في الاستبانه، وبعد المناقشة المطولة كان لهم بعض الملاحظات، حيث أخذ الباحث بعين الاعتبار بعض هذه الملاحظات وتم تعديل بعض بنود الاستبانه شكلا ومضموناً للمساعدة في الوصول إلى نسخة نهائية معتمدة من الاستبانه لاستخدامها كأداة قياس.

كما تم عرض مسودة الاستبانه على عدد من الأساتذة الأكاديميين في جامعة اليرموك في قسم المحاسبة، وذلك لإبداء الرأي فيها للتعرف على درجة وضوح العبارات المستخدمة وسهولتها وشمولها لموضوع الدراسة، حيث أخذ الباحث بعين الاعتبار ملاحظاتهم وقام بتعديل بعض بنود الاستبانه، ويبين الملحق رقم ٢ قائمة بأسماء محكمي الاستبانه.

ثانياً: ثبات الأداة (Reliability):

يسعى الباحث هنا إلى التأكد من إمكانية الحصول على نفس النتائج قدر الإمكان عند إعادة الدراسة باستخدام أداة الدراسة نفسها على الأفراد أنفسهم في ظل نفس الظروف، واستخدم الباحث مقياس الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وذلك لقياس ثبات الأداة للإجابات التي تم الحصـــول عليها من عينة الدراســـة، وتعد القيمة ضعيفة إحصائيا لهذا العامل إذا كانت (اقل من ٦٠%)، ومقبولة إذا كانت بين (٦١%-٧٠%)، وجيدة إذا كانت بين (٧١% - ٨٠%)، وممتازة إذا كانت (اكبر من ٨٠%) (Sekaran, 2003, p.311)، وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها تبين بأن نتيجة الثبات للفقرات جيدة، ويدل ذلك على ثبات جيد للاستبانه كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (٧)
معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة

رقم	البعد	عدد العبارات	قيمة ألفا Alpha
١	المهارات الفكرية	٥	%٢٤,٢٧
٢	المهارات التقنية والوظيفية	٥	%٦٥,٤٤
٣	المهارات الشخصية	٥	%٦٥,٤٤
٤	مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين	٥	%٦١,٧٣
٥	المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال	٥	%٧١,٣٩
٦	مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	٥	%٣٩,٢٥
٧	مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية	٥	%٦٥,٨٤
	قيمة ألفا الكلية	٣٥	%٧٨,٦٩

نلاحظ من الجدول السابق بان القيمة الكلية للاتساق الداخلي كرونباخ الفا هي ٧٨,٦٩% و هي أعلى مـــن القيمة لكل بعد على انفراد وذلك بسبب انه كلما زادت عدد العبارات زاد الشمول للمحتوى وهذا بالتالي يودي إلى ارتفاع الثبات الكلي، حيث أن عدد العبارات الكلية لجميع الأبعاد هو ٣٥ عبارة مقارنةً مـــع ٥ عبـــارات لكل بعد على انفراد، ونستطيع القول هنا بان قيمة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا والبالغة ٧٨,٦٩% تدل على أن الثبات للمقياس المستخدم في هذه الدراسة "جيد".

الاساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لغرض تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانه في هذه الدراسة واختبار الفرضيات، وتم استخدام عدة أساليب إحصائية من اجل توظيف البيانات التي تم جمعها، وفيما يلي أهم الأساليب التي تم استخدامها:

١ - الأساليب الإحصائية الوصفية (Descriptive Statistical Techniques):

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية وذلك للحصول على قراءات عامة عن خصائص وتركيبة عينة الدراسة وتوزيعها، ومن الأساليب الإحصائية الوصفية التي تم استخدامها وتوظيفها في هذه الدراسة:

أ- التوزيع التكراري (Frequency Distribution).

ب- النسب المئوية (Percentages).

ج- الوسط الحسابي (Mean): وهو أحد مقاييس النزعة المركزية الذي استخدم لقياس متوسط إجابات فئات الدراسة حول بنود الاستبانه عن طريق تحديد نسبة التقييم لكل مستجيب ولكل بعد من أبعاد الاستبانه ولكل محور، وذلك وفقا لمتوسطاتها الحسابية.

د- الانحراف المعياري (Standard Deviation): وهو أحد مقاييس التشتت لقياس تشتت الإجابات حول المتوسطات الحسابية لبنود الاستبانه المختلفة.

٢- الأساليب الإحصائية الإستنتاجية (Deductive Statistical Techniques):

اختبار One - Sample T-test:

تم استخدام هذا الاختبار لبيان فيما إذا كانت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة تختلف عن المتوسط الحسابي الفرضي، وذلك لمعرفة إذا كانت الفروق ما بين المتوسط الحسابي الفعلي والمتوسط الحسابي الفرضي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٥%) (توفيق، ١٩٨٥م، ص٢٠١)، حيث استخدم هذا الاختبار لفحص فرضيات الدراسة كقاعدة القرار لقبول أو رفض الفرضيات بالاعتماد على قيمة t أو قيمة مستوى الدلالة الناتج عند التحليل، فإذا كان مستوى الدلالة (٥%) فأعلى تقبل الفرضية الصفرية H0 وترفض الفرضية البديلة H1، وإذا كان مستوى الدلالة اقل من (٥%) ترفض الفرضية الصفرية H0 وتقبل الفرضية البديلة H1. ويجب الإشارة هنا إلى انه عند عملية اختبار الفرضيات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS تم استخدام درجة ثقة أو ما يسمى فترة الثقة (Confidence interval) ٩٥% للبيانات التي تم استخدامها في عملية التحليل.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
- اختبار فرضيات الدراسة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات والأهداف التي تم تحديدها، كما يتضمن هذا الفصل أيضاً اختبار لفرضيات هذه الدراسة، وسيتم كل ذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي **SPSS**.

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

اولاً: خصائص عينة الدراسة

بلغ حجم العينة (١٣٠) مقدراً في (٢٤) مركز عمل إلا انه تم الاستجابة فقط من (١٢٨) مقدراً من مقدري الدائرة، و تبين أيضاً بان هنالك استبانه واحدة غير صالحة للتحليل، و بالتالي كان عدد الاستبيانات المستردة و الصالحة للتحليل هو (١٢٧) استبانه بنسبة استجابة بلغت (٩٧,٦٩%) من حجم العينة، وقد تضمن القسم الأول من استبانه الدراسة عدد من الأسئلة الخاصة بأفراد عينة الدراسة تتعلق بالمعلومات العامة والديموغرافية، وفيما يلي وصف لعينة الدراسة:

١- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس

يبين الجدول التالي فئات أجناس عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (٨)
توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
ذكر	١٠٦	%٨٣,٤٦	%٨٣,٤٦
أنثى	٢١	%١٦,٥٤	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

نلاحظ هنا بان غالبية عينة الدراسة هم من الذكور، حيث شكلوا ما نسبته ٨٣,٤٦% من عينة الدراسة الكلية، بينما شكل الإناث ما نسبته ١٦,٥٤%، ولربما تعلق ذلك بسياسات الدائرة عند التعيين أو بجنس المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث يتطلب عمل المقدر جهد ومخاطرة عاليين من حيث العمل الميداني والمسؤولية المالية، وكما أن طبيعة مهنة المقدر قد تعتبر ملائمة للذكور أكثر منها للإناث.

٢- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

يبين الجدول التالي فئات الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
أعزب	١٩	%١٤,٩٦	%١٤,٩٦
متزوج	١٠٨	%٨٥,٠٤	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

و كما نلاحظ هنا بان أغلبية عينة الدراسة هم من المتزوجين، حيث شكلوا ما نسبته ٨٥,٠٤% من عينة الدراسة، مما يعطي عينة الدراسة سمة الاتزان والجدية، و بالتالي مصداقية اكبر للبيانات.

٣- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

يبين الجدول التالي فئات أعمار أفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٠)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
٢٥ سنة أو اقل	٣	%٢,٣٦	%٢,٣٦
٢٦سنة – ٣٥سنة	٧٢	%٥٦,٦٩	%٥٩,٠٦
٣٦سنة – ٤٥سنة	٣٩	%٣٠,٧١	%٨٩,٧٦
أكثر من ٤٥ سنة	١٣	%١٠,٢٤	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

يظهر الجدول السابق بأن ٥٦,٦٩% من عينة الدراسة هم ضمن الفئة العمرية من ٢٦ عام إلى ٣٥ عام يليها الفئة العمرية من ٣٦ عام إلى ٤٥ عام وتشكل ما نسبته ٣٠,٧١% من عينة الدراسة، في حين شكلت الفئات العمرية الأخرى النسبة المتبقية، وهذا يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية هم من فئة الشباب، الذين يمتلكون الكفاءة العلمية العالية، حيث بلغت نسبتهم ٨٧،٤%.

٤- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

يبين الجدول التالي المؤهلات الأكاديمية لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
بكالوريوس	١٠٩	%٨٥,٨٣	%٨٥,٨٣
دبلوم عالي	١	%٠,٧٩	%٨٦,٦١
ماجستير	١٦	%١٢,٦٠	%٩٩,٢١
دكتوراه	١	%٠,٧٩	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

يظهر من الجدول السابق بأن ٨٥,٨٣% من عينة الدراسة هم مقدرين حاصلين على درجة البكالوريوس، فكما ذكرنا سابقاً في بداية الدراسة بان من شروط شغل وظيفة المقدر هي الحصول على شهادة البكالوريوس على الأقل، و بالتالي من الطبيعي بان تكون أغلبية أفراد العينة هم من حملة شهادات البكالوريوس، ولكن نلاحظ أيضا بان نسبة الحاصلين على درجة الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه (شهادات الدراسات العليا) هي ١٤،١٧% من العينة، وهذا يدل على أن نسبة جيدة لا بأس بها من أفراد عينة الدراسة هم من الموظفين المؤهلين علمياً بشكل ممتاز مما يؤثر بشكل ايجابي على إجاباتهم على أسئلة الاستبانه بدقة وموضوعية.

٥- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص العلمي

يبين الجدول التالي التخصصات العلمية لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص العلمي

التخصص العلمي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
محاسبة	١٠٦	%٨٣,٤٦	%٨٣,٤٦
علوم مالية ومصرفية	٢	%١,٥٧	%٨٥,٠٤
قانون	١٣	%١٠,٢٤	%٩٥,٢٨
أخرى	٦	%٤,٧٢	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

يظهر الجدول السابق بأن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من تخصص علمـــي ذات علاقـــة مباشـــرة بموضوع الدراسة حيث أن أعلى نسبته للتخصص العلمي كانت لتخصص المحاسبة، حيث بلغت نـــسبتها ٨٣,٤٦ % من أفراد عينة الدراسة، و يدل ذلك على أن معظم أفراد عينة الدراسة لديهم العلم والمعرفة بموضوع الدراسة، مما يؤدي إلى الإجابة على أسئلة الاســتبانه بدقــة وموضـــوعية اكبــر، حيـــث أن المهارات المهنية التي يدور حولها موضوع هذه الدراسة متعلقة بشكل خاص بالمحاسبين المهنيين.

٦- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

يبين الجدول التالي المسميات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
مقدر	١٠٧	%٨٤,٢٥	%٨٤,٢٥
مدقق	٥	%٣,٩٤	%٨٨,١٩
مشرف	٨	%٦,٣٠	%٩٤,٤٩
رئيس قسم	٢	%١,٥٧	%٩٦,٠٦
أخرى	٥	%٣,٩٤	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

كما نلاحظ من الجدول السابق فإن ٨٤,٢٥% من أفراد عينة الدراسة مسماهم الوظيفي هو مقدر وأن ١٥,٧٥% هم مدققين ومشرفين ورؤساء أقسام وغيرها من المسميات الوظيفية التي كان قد سبقها مسمى وظيفي "مقدر" في حياتهم الوظيفية، و بالتالي هم أصلا مقدرين بطبيعة عملهم السابقة والحالية، حيـــث لا يمكن أن يحصل الفرد في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات على إحدى هذه المسميات إلا إذا كان مقـــدراً لفترة طويلة بالسابق، وهذا يدل على أن نسبة جيدة من أفراد عينة الدراسة (١٥،٧٥%) هم من المقدرين الذين لديهم الخبرة الطويلة في مجال التقدير، مما يؤثر بشكل ايجابي على إجاباتهم على أسئلة الاســتبانه بدقة وموضوعية، و يمكن ربط ذلك بعدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الجـــدول رقم (١٤).

٧- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

يبين الجدول التالي عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٤)
توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
من ١ سنة – ٣ سنة	٤٧	%٣٧,٠١	%٣٧,٠١
من ٤ سنة – ٦ سنة	٣٦	%٢٨,٣٥	%٦٥,٣٥
من ٧ سنوات –١٠ سنة	٢١	%١٦,٥٤	%٨١,٨٩
أكثر من ١٠ سنوات	٢٣	%١٨,١١	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

يظهر من الجدول السابق أن ٣٧,٠١% من أفراد عينة الدراسة خبرتهم ما بين سنة إلى ٣ سنوات يليها ما نسبته ٢٨,٣٥% خبرتهم ما بين ٤ سنوات إلى ٦ سنوات، ثم يليها ما نسبته ١٦,٥٤% خبرتهم ما بين ٧ سنوات إلى ١٠ سنوات و ١٨,١١% خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات، وهذا يتناسب مع أعمار أفراد عينة الدراسة ومسمياتهم الوظيفية، و بالتالي فان معظم أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب الخبرة من ٤ سنوات فأكثر بحيث شكلوا ما نسبته ٦٢,٩٩%، مما ينعكس إيجاباً على إجاباتهم على أسئلة الدراسة وتقديم إجابات دقيقة وموضوعية. ويمكن ربط نسبة أفراد العينة التي لديهم خبرة أكثر من عشرة سنوات و البالغة ١٨,١١% من عينة الدراسة بالمسميات الوظيفية التي تحتاج خبرة طويلة للحصول عليها و البالغة ١٥،٧٥%.

٨- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للشهادات المهنية المتخصصة

يبين الجدول التالي الشهادات المهنية المتخصصة لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٥)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للشهادات المهنية المتخصصة

الشهادة المهنية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
CPA	٠	%٠	%٠
JCPA	٠	%٠	%٠
ACPA	٠	%٠	%٠
CMA	٠	%٠	%٠
CFA	٠	%٠	%٠
أخرى	٠	%٠	%٠
عدم وجود شهادات	١٢٧	%١٠٠	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

يظهر من الجدول السابق أن جميع أفراد عينة الدراسة غير حاصلين على شهادات مهنية متخصصة وهذا يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة غير مهتمين بالحصول على شهادات مهنية متخصصة، أو أن دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية غير مهتمة بعقد دورات متعلقة بهذه الشهادات حيث لا تشترط الدائرة حصول الموظف على مثل هذه الشهادة.

٩- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمجال العمل الحالي

يبين الجدول التالي مجالات العمل الحالية لأفراد عينة الدراسة والنسب المئوية لها:

جدول (١٦)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمجال العمل الحالي

العمر	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
تدقيق وتقدير ضريبة الدخل	٥١	%٤٠,١٦	%٤٠,١٦
تدقيق وتقدير ضريبة المبيعات	١١	%٨,٦٦	%٤٨,٨٢
كلاهما معاً	٦٥	%٥١,١٨	%١٠٠
المجموع	١٢٧	%١٠٠	

نلاحظ من الجدول السابق بان ٤٠,١٦% من عينة الدراسة يعملون في مجال تدقيق وتقدير ضـــريبة الدخل فقط، وأن ٨,٦٦% يعملون في مجال ضريبة المبيعات فقط، و ٥١,١٨% فـــي كــلا المجـــالين، وبالتالي نستنتج بان ٩١,٣٤% من عينة الدراسة يعملون في مجال ضريبة الدخل و ٥٩,٨٤% يعملـــون في مجال ضريبة المبيعات، أي أن أغلبية المقدرين يعملون في مجال تدقيق و تقدير ضريبة الدخل.

الخلاصة: يمكن أن نلخص خصائص أفراد عينة الدراسة بالصفات الغالبة التالية:

١- ٨٣,٤٦ % من أفراد العينة، من الذكور.

٢- ٨٥,٠٤ % من أفراد العينة، متزوجين.

٣- ٥٩,٠٦ % من أفراد العينة، تقل أعمارهم عن ٣٦ سنـــة.

٤- ٨٥,٨٣ % من أفراد العينة، مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

٥- ٨٣,٤٦ % من أفراد العينة، تخصصهم محاسبة.

٦- ٨٤,٢٥ % من أفراد العينة، مسماهم الوظيفي "مقدر".

٧- ٦٢,٩٩ % من أفراد العينة، خبرتهم العملية ٤ سنوات فأكثر.

٨- ٩١,٣٤ % من أفراد العينة، من ضمن مجال عملهم تدقيق وتقدير ضريبة الدخل.

ثانياً: مدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

افترض الباحث بان جميع المهارات المهنية الخمسة مهمة وتلزم لعمل المقدر ولا بد من توفرها لـــدى المقدر وبنفس الدرجة، لذلك احتوت الاستبانه على (٢٥) عبارة تم صياغتها بهدف التعرف علـــى مـــدى توفر هذه المهارات لدى المقدر بحيث خصص منها (٥) عبارات لكل مهـــارة، وتـــم تحليـــل البيانـــات الخاصة بهذه الفرضية عن طريق تحليل الفرضيات الفرعية الخمسة الآتية:

١- مدى توافر المهارات الفكرية لدى المقدر:

يبين الجدول رقم (١٧) نتائج العبارات من ١ – ٥ والمتعلقة بمدى توفر المهارات الفكرية لدى المقدر، حيث كانت اتجاهات المستجيبين ايجابية في العبارات رقم (١ ، ٥) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٣,٤) إذا ما قورنت مع المتوسطات الحسابية للعبارات رقم (٢ ، ٤) التي كانت اتجاهات المستجيبين فيها سلبية، أما بالنسبة للعبارة رقم (٣) فكانت اتجاهاتهم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٢,٧٣) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت متوسطة وتدل على أن المهارات الفكرية متوفرة بدرجة متوسطة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (١٧)
التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الأولى (المهارات الفكرية)

أ- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الأولى (المهارات الفكرية)

رقم العبارة	العبارة	٥ أي بدرجة كبيرة جداً		٤ أي بدرجة كبيرة		٣ أي بدرجة متوسطة		٢ أي بدرجة قليلة		١ أي بدرجة قليلة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
١	أقوم بالاشتراك في الدورات التدريبية والحلقات الدراسية التي تناسبني.	٢٤	%١٨,٩٠	٣٩	%٣٠,٧١	٣٦	%٢٨,٣٥	٢٣	%١٨,١١	٥	%٣,٩٤	٣,٤٣	١,١٠٩
٢	أشارك في المؤتمرات المهنية بأوراق بحثية أو كمتحدث.	١	%٠,٧٩	٥	%٣,٩٤	٢١	%١٦,٥٤	٤١	%٣٢,٢٨	٥٩	%٤٦,٤٦	١,٨٠	٠,٩٠٩
٣	أقرأ المجلات المهنية، واطلع على ما توصلت إليه المنظمات المهنية من معايير وتطورات في مجال عملي وأعمل بتوصياتها.	٢	%١,٥٧	٢٠	%١٥,٧٥	٤٦	%٣٦,٢٢	٤٥	%٣٥,٤٣	١٤	%١١,٠٢	٢,٦١	٠,٩٣٥
٤	ازور بعض مواقع المنظمات المهنية المحاسبية على الانترنت، كالمجمع العربي للمحاسبين القانونيين مثلا أو غيره، وأستفيد من إرشاداته وتوصياته في مجال عملي.	٤	%٣,١٥	٥	%٣,٩٤	٣٢	%٢٥,٢٠	٤٥	%٣٥,٤٣	٤١	%٣٢,٢٨	٢,١٠	١,٠٠٧
٥	الجأ لرؤسائي وزملائي في العمل للاستفادة من خبراتهم التراكمية، مما يعد إضافة لرصيد معارفي المحاسبية.	٣١	%٢٤,٤١	٤٨	%٣٧,٨٠	٣٥	%٢٧,٥٦	٨	%٦,٣٠	٥	%٣,٩٤	٣,٧٢	١,٠٢٩
	المجموع	٦٢	%٩,٧٦	١١٧	%١٨,٤٣	١٧٠	%٢٦,٧٧	١٦٢	%٢٥,٥١	١٢٤	%١٩,٥٣	٢,٧٣	٠,٤٩٨

٢- مدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى المقدر:

يبين الجدول رقم (١٨) نتائج العبارات من ٦ – ١٠ والمتعلقة بمدى توفر المهارات التقنية والوظيفية لدى المقدر، حيث كانت اتجاهات المستجيبين ايجابية في العبارات رقم (٦ ، ٧ ، ٨) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٣,٤) خصوصاً العبارة رقم (٦) التي بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عليها (٣,٩٧)، أما بالنسبة للعبارات رقم (٩ ، ١٠) فكانت اتجاهات المستجيبين متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٣,٤٦) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت ايجابية وتدل على أن المهارات التقنية والوظيفية متوفرة بدرجة كبيرة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (١٨)

التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثانية (المهارات التقنية والوظيفية)

ب- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثانية (المهارات التقنية والوظيفية)

رقم العبارة	العبارة	٥		٤		٣		٢		١		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
٦	أستطيع استخدام برامج الحاسوب المناسبة مما يفيدني بالعمل.	٣٨	%٢٩,٩٢	٥٤	%٤٢,٥٢	٣٠	%٢٣,٦٢	٣	%٢,٣٦	٢	%١,٥٧	٣,٩٧	٠,٨٨١
٧	استطيع استخدام الانترنت في خدمة بعض مهام عملي إذا ما تطلب الأمر ذلك.	٣١	%٢٤,٤١	٣٣	%٢٥,٩٨	٣٤	%٢٦,٧٧	١٨	%١٤,١٧	١١	%٨,٦٦	٣,٤٣	١,٢٤٥
٨	أسعى للتعرف على كيفية عمل أنظمة المعلومات التقنية الموجودة في الدائرة حتى أتمكن من استخدامها في عملي عند الحاجة إليها.	٢٥	%١٩,٦٩	٥٧	%٤٤,٨٨	٣٠	%٢٣,٦٢	١٥	%١١,٨١	٠	%٠,٠٠	٣,٧٢	٠,٩١٤
٩	أتابع عمل أنظمة المعلومات التقنية الموجودة في مقر عملي، وابدي الرأي لتقويمها كلما تطلب الأمر.	٦	%٤,٧٢	٤٠	%٣١,٥٠	٥٣	%٤١,٧٣	١٧	%١٣,٣٩	١١	%٨,٦٦	٣,١٠	٠,٩٩١
١٠	أقوم باستخدام الحاسوب لتحليل البيانات المتعلقة بعملي.	١٢	%٩,٤٥	٤٦	%٣٦,٢٢	٢١	%١٦,٥٤	٣٨	%٢٩,٩٢	١٠	%٧,٨٧	٣,٠٩	١,١٦٥
	المجموع	١١٢	%١٧,٦٤	٢٣٠	%٣٦,٢٢	١٦٨	%٢٦,٤٦	٩١	%١٤,٣٣	٣٤	%٥,٣٥	٣,٤٦	٠,٦٢١

٣- مدى توافر المهارات الشخصية لدى المقدر:

يبين الجدول رقم (١٩) نتائج العبارات من ١١ – ١٥ والمتعلقة بمدى توفر المهارات الشخصية لدى المقدر، حيث كانت اتجاهات المستجيبين ايجابية في جميع العبارات الخمسة رقم (١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٣,٤) خصوصاً العبارة رقم (١٣) التي بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عليها (٤,٠٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٣,٨٠) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت ايجابية وتدل على أن المهارات الشخصية متوفرة بدرجة كبيرة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (١٩)
التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثالثة (المهارات الشخصية)

ج- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثالثة (المهارات الشخصية)

رقم العبارة	العبارة	٥ التكرار	٥ النسبة المئوية	٤ التكرار	٤ النسبة المئوية	٣ التكرار	٣ النسبة المئوية	٢ التكرار	٢ النسبة المئوية	١ التكرار	١ النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١١	أتحكم بأعصابي بسهولة عندما أكون في مواقف حرجة أو مواقف متأزمة.	١١	%٨,٦٦	٥٩	%٤٦,٤٦	٤٣	%٣٣,٨٦	٧	%٥,٥١	٧	%٥,٥١	٣,٤٧	٠,٩٣٣
١٢	أناقش وجهات نظري مع الآخرين والتي قد تتعارض مع أرائهم.	٢٢	%١٧,٣٢	٧٨	%٦١,٤٢	٢٢	%١٧,٣٢	٥	%٣,٩٤	٠	%٠,٠٠	٣,٩٢	٠,٧٠٨
١٣	أنا مستعد للتخلي عن بعض العادات السلوكية التي يمكن أن تضعني في مواقف محرجة.	٣١	%٢٤,٤١	٧٦	%٥٩,٨٤	١٦	%١٢,٦٠	٤	%٣,١٥	٠	%٠,٠٠	٤,٠٦	٠,٧٠٥
١٤	قلقي الزائد لا يعوقني عن ممارسة مهام عملي بسهولة.	١٤	%١١,٠٢	٦٩	%٥٤,٣٣	٢٦	%٢٠,٤٧	٧	%٥,٥١	١١	%٨,٦٦	٣,٥٤	١,٠٥٣
١٥	لدي القدرة على التكيف مع الآخرين عندما تتعارض آراؤهم مع وجهة نظري.	٣٣	%٢٥,٩٨	٧٠	%٥٥,١٢	١٩	%١٤,٩٦	٥	%٣,٩٤	٠	%٠,٠٠	٤,٠٣	٠,٧٥٥
	المجموع	١١١	%١٧,٤٨	٣٥٢	%٥٥,٤٢	١٢٦	%١٩,٨٤	٢٨	%٤,٤١	١٨	%٢,٨٣	٣,٨٠	٠,٥٤٦

٤- مدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى المقدر:

يبين الجدول رقم (٢٠) نتائج العبارات من ١٦ - ٢٠ والمتعلقة بمدى توفر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى المقدر، حيث نلاحظ بان المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين تراوحت ما بين (٣,٥٩) و(٤,١١) ويدل ذلك على أن اتجاهات المستجيبين كانت ايجابية جداً في جميع العبارات الخمسة رقم (١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٣,٤) خصوصاً العبارة الأولى رقم (١٦) التي بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عليها (٤,١١)، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٣,٩٥) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت ايجابية وأن مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين متوفرة بدرجة كبيرة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (٢٠)

التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الرابعة (مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين)

د- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الرابعة (مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين)														
رقم العبارة	العبارة	٥ [illegible]		٤ [illegible]		٣ [illegible]		٢ [illegible]		١ [illegible]		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
١٦	روح العمل الجماعي تجعلني أكثر تعاوناً مع الزملاء في إنجاز الأعمال.	٣٤	%٢٦,٧٧	٧٨	%٦١,٤٢	١١	%٨,٦٦	٣	%٢,٣٦	١	%٠,٧٩	٤,١١	٠,٧١٥
١٧	اعمل على حسم الصراعات والخلافات حين تحدث بيني وبين زملائي قبل أن تشكل خطرا على فريق العمل.	٣٤	%٢٦,٧٧	٧٦	%٥٩,٨٤	١٢	%٩,٤٥	٥	%٣,٩٤	٠	%٠,٠٠	٤,٠٩	٠,٧١٨
١٨	استطيع السيطرة على الأمور التي يمكن أن تقلل من إنجازي عندما اعمل في فريق عمل.	٣٣	%٢٥,٩٨	٦٩	%٥٤,٣٣	١٩	%١٤,٩٦	٣	%٢,٣٦	٣	%٢,٣٦	٣,٩٩	٠,٨٥٠
١٩	أتفهم أعضاء فريق العمل واعمل على صياغة الأهداف وتنفيذها.	٢٩	%٢٢,٨٣	٧١	%٥٥,٩١	١٩	%١٤,٩٦	٨	%٦,٣٠	٠	%٠,٠٠	٣,٩٥	٠,٧٩٥
٢٠	لا يوجد أي تعارض بين أهداف جهة العمل وأهدافي الشخصية.	٣٠	%٢٣,٦٢	٤٢	%٣٣,٠٧	٣٤	%٢٦,٧٧	١٥	%١١,٨١	٦	%٤,٧٢	٣,٥٩	١,١١٥
	المجموع	١٦٠	%٢٥,٢٠	٣٣٦	%٥٢,٩١	٩٥	%١٤,٩٦	٣٤	%٥,٣٥	١٠	%١,٥٧	٣,٩٥	٠,٥٣٥

٥- مدى توافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى المقدر:

يبين الجدول رقم (٢١) نتائج العبارات من ٢١ – ٢٥ والمتعلقة بمدى تـوفر المهـارات التنظيميـة وإدارة الأعمال لدى المقدر، ونلاحظ هنا بان المتوسطات الحـسابية لإجابـات المـستجيبين علـى أول عبارتين رقم (٢١ ، ٢٢) بلغت (٤,٢٧) و (٣,٤٦) على التوالي، أي كانت الإجابات ايجابية بشكل كبير على هذه العبارات، فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبـر مـن (٣,٤)، ولكـن انخفـضت المتوسطات الحسابية للإجابات على العبارات رقم (٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥) خصوصاً العبـارة الأخيـرة رقـم (٢٥) والتي بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عليها (٢,٦٣) مما أدى إلى انخفاض المتوسـط الحـسابي الكلي للعبارات الخمسة معاً إلى (٣,٣٢) والذي يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانـت متوسطة وأن المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال متوفرة بدرجة متوسطة نوعاً ما لدى مقـدري دائـرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (٢١)

التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الخامسة (المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال)

هـ- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الخامسة (المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال)

رقم العبارة	العبارة	٥		٤		٣		٢		١		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
٢١	استخدم نظام "أفضل البدائل" عندما أقع في مشكلة تعدد الاختيارات.	٥٦	%٤٤,٠٩	٥٢	%٤٠,٩٤	١٦	%١٢,٦٠	٣	%٢,٣٦	٠	%٠,٠٠	٤,٢٧	٠,٧٧١
٢٢	أنا واثق من قراراتي مهما حاول الآخرون تشكيكي في النتائج.	٣٠	%٢٣,٦٢	٤٨	%٣٧,٨٠	١٧	%١٣,٣٩	١٥	%١١,٨١	١٧	%١٣,٣٩	٣,٤٦	١,٣٣٢
٢٣	أحرص على جمع المعلومات الدقيقة مما يساعدني كثيرا في صياغة قراراتي.	٢٠	%١٥,٧٥	٤٥	%٣٥,٤٣	٣٤	%٢٦,٧٧	١٩	%١٤,٩٦	٩	%٧,٠٩	٣,٣٨	١,١٣٣
٢٤	لا تعد ضغوط العمل عاملا سلبيا في صنع قراراتي.	١٤	%١١,٠٢	٢٥	%١٩,٦٩	٣٦	%٢٨,٣٥	٣٣	%٢٥,٩٨	١٩	%١٤,٩٦	٢,٨٦	١,٢٢٠
٢٥	اشعر بالقلق من أن تكون نتيجة قراراتي غير مرضية لرؤسائي في	٣	%٢,٣٦	٢٧	%٢١,٢٦	٤٠	%٣١,٥٠	٣٤	%٢٦,٧٧	٢٣	%١٨,١١	٢,٦٣	١,٠٨٢
	المجموع	١٢٣	%١٩,٣٧	١٩٧	%٣١,٠٢	١٤٣	%٢٢,٥٢	١٠٤	%١٦,٣٨	٦٨	%١٠,٧١	٣,٣٢	٠,٧٦٧

- **ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى:**

يبين الجدول رقم (٢٢) نتائج العبارات الخاصة بالمهارات المهنية الخمسة مرتبة حسب متوسطاتها الحسابية تنازليا من المتوسط الحسابي الأعلى إلى المتوسط الحسابي الأقل، ويلاحظ من الجدول بان "مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين" كان لها المتوسط الحسابي الأعلى، والذي بلغ (٣,٩٥) وهذا يدل على أن هذه المهارات هي أكثر المهارات توافراً لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية من بين المهارات المهنية الخمسة، كما يبين الجدول بان "المهارات الفكرية" كان لها أدنى متوسط حسابي حيث بلغ (٢,٧٣) وهذا بالتالي يدل على أن المهارات الفكرية هي اقل المهارات توافراً لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية من بين المهارات المهنية الخمسة، وإذا ما نظرنا إلى أسفل الجدول نلاحظ بان المتوسط الحسابي لجميع المهارات قد بلغ (٣,٤٥) وهذا يشير إلى أن اتجاهات المستجيبين كانت ايجابية وبدرجة كبيرة لجميع العبارات البالغة (٢٥) عبارة، وان المهارات المهنية الخمسة متوفرة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بدرجة كبيرة نوعاً ما وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (٢٢)

ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى / الفرضية الأولى (جميع المهارات المهنية)

ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى / الفرضية الأولى (جميع المهارات المهنية)													
رمز الفرضية الفرعية	الفرضية الفرعية	٥ إلى درجة كبيرة جداً		٤ إلى درجة كبيرة		٣ إلى درجة متوسطة		٢ إلى درجة قليلة		١ إلى درجة قليلة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
د	(مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين)	١٦٠	%٢٥,٢٠	٣٣٦	%٥٢,٩١	٩٥	%١٤,٩٦	٣٤	%٥,٣٥	١٠	%١,٥٧	٣,٩٥	٠,٥٣٥
ج	(المهارات الشخصية)	١١١	%١٧,٤٨	٣٥٢	%٥٥,٤٣	١٢٦	%١٩,٨٤	٢٨	%٤,٤١	١٨	%٢,٨٣	٣,٨٠	٠,٥٤٦
ب	(المهارات التقنية والوظيفية)	١١٢	%١٧,٦٤	٢٣٠	%٣٦,٢٢	١٦٨	%٢٦,٤٦	٩١	%١٤,٣٣	٣٤	%٥,٣٥	٣,٤٦	٠,٦٢١
هـ	(المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال)	١٢٣	%١٩,٣٧	١٩٧	%٣١,٠٢	١٤٣	%٢٢,٥٢	١٠٤	%١٦,٣٨	٦٨	%١٠,٧١	٣,٣٢	٠,٧٦٧
أ	(المهارات الفكرية)	٦٢	%٩,٧٦	١١٧	%١٨,٤٣	١٧٠	%٢٦,٧٧	١٦٢	%٢٥,٥١	١٢٤	%١٩,٥٣	٢,٧٣	٠,٤٩٨
	المجموع	٥٦٨	%١٧,٨٩	١٢٣٢	%٣٨,٨٠	٧٠٢	%٢٢,١١	٤١٩	%١٣,٢٠	٢٥٤	%٨,٠٠	٣,٤٥	٠,٣٧١

ثالثاً: مدى بذل مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية

تم تخصيص (٥) عبارات من ١ – ٥ في الجزء الثاني من القسم الثاني للاستبانه بهدف التعرف على مدى بذل مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديه، وتم تحليل البيانات عن طريق تحليل إجابات المستجيبين على هذه العبارات، ويبين الجدول رقم (٢٣) نتائج العبارات من ١ – ٥ والمتعلقة بهذه الفرضية، حيث كانت اتجاهات المستجيبين ايجابية في العبارات رقم (١ ، ٣ ، ٤ ، ٥) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٣,٤)، أما بالنسبة للعبارة رقم (٢) فكانت اتجاهات المستجيبين فيها متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٣١)، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٣,٧٥) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت ايجابية وأن مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية يقومون ببذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم بدرجة كبيرة من وجهة نظر المستجيبين وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (٢٣)

التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية (مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)

و- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية (مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)

رقم العبارة	العبارة	٥ إلى درجة كبيرة جدا		٤ إلى درجة كبيرة		٣ إلى درجة متوسطة		٢ إلى درجة قليلة		١ إلى درجة قليلة جدا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
١	أرى أن مواصلة دراستي العليا في مجال المحاسبة أو القانون سوف تعمل على اكتساب وتطوير مهاراتي المهنية اللازمة لإنجاز عملي بنجاح.	٤٢	%٣٣,٠٧	٣٨	%٢٩,٩٢	٣٣	%٢٥,٩٨	٩	%٧,٠٩	٥	%٣,٩٤	٣,٨١	١,٠٩٦
٢	أسعى للاشتراك في امتحانات إعادة التأهيل المهني التي تقيمها المنظمات المهنية دوريا. (مثل امتحان JCPA و CMA الخ...).	٢٣	%١٨,١١	٤٣	%٣٣,٨٦	٢٩	%٢٢,٨٣	١٤	%١١,٠٢	١٨	%١٤,١٧	٣,٣١	١,٢٨٨
٣	أحب تكليفي للعمل ضمن لجان فنية.	٢٠	%١٥,٧٥	٥٨	%٤٥,٦٧	٣٢	%٢٥,٢٠	١٤	%١١,٠٢	٣	%٢,٣٦	٣,٦١	٠,٩٦
٤	أحاول تحسين أدائي وتطوير مهاراتي في مجال عملي حتى ولو لم تتوفر الحوافز والدوافع من قبل الدائرة.	٢٥	%١٩,٦٩	٧٠	%٥٥,١٢	٢٠	%١٥,٧٥	١٢	%٩,٤٥	٠	%٠,٠٠	٣,٨٥	٠,٨٤٦
٥	أعمل على تطوير أدائي المهني باستمرار لان تعاليم ديني تقتضي ذلك.	٥٣	%٤١,٧٣	٤٩	%٣٨,٥٨	١٨	%١٤,١٧	٥	%٣,٩٤	٢	%١,٥٧	٤,١٥	٠,٩١٨
	المجموع	١٦٣	%٢٥,٦٧	٢٥٨	%٤٠,٦٣	١٣٢	%٢٠,٧٩	٥٤	%٨,٥٠	٢٨	%٤,٤١	٣,٧٥	٠,٥٥٨

رابعاً: مدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر

تم تخصيص (٥) عبارات من ٦ – ١٠ في الجزء الثاني من القسم الثاني للاستبانه بهدف التعرف على مدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر، وتم تحليل البيانات عن طريق تحليل إجابات المستجيبين على هذه العبارات، ويبين الجدول رقم (٢٤) نتائج العبارات من ٦ – ١٠ المتعلقة بهذه الفرضية، حيث كانت اتجاهات المستجيبين متوسطة في العبارات رقم (٦ ، ٩ ، ١٠) فالمتوسطات الحسابية لهذه العبارات كانت اكبر من (٢,٦) واقل من (٣,٤)، أما بالنسبة للعبارات رقم (٧ ، ٨) فكانت اتجاهات المستجيبين فيها سلبية حيث كانت المتوسطات الحسابية لها اقل من (٢,٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات الخمسة معاً (٢,٦٨) مما يدل على أن اتجاهات المستجيبين لهذه العبارات كانت متوسطة وأن دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية تساهم في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجيبين وذلك حسب معيار القياس المستخدم في هذه الدراسة.

جدول (٢٤)

التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة (مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)

ز- التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة (مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)

رقم العبارة	العبارة	٥ إلى درجة كبيرة جداً		٤ إلى درجة كبيرة		٣ إلى درجة متوسطة		٢ إلى درجة قليلة		١ إلى درجة قليلة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
٦	لا تعارض قوانين الدائرة من مواصلة دراستي العليا، وأرى أنها تشجع على ذلك وتدعمه.	١٤	%١١,٠٢	٢٨	%٢٢,٠٥	٣٧	%٢٩,١٣	٣٠	%٢٣,٦٢	١٨	%١٤,١٧	٢,٩٢	١,٢١٢
٧	تقوم الدائرة باستمرار بإخضاعي لامتحانات تتعلق بعملي.	٣	%٢,٣٦	١٤	%١١,٠٢	٤٤	%٣٤,٦٥	٣٣	%٢٥,٩٨	٣٣	%٢٥,٩٨	٢,٣٨	١,٠٦١
٨	يكلفني رؤسائي في العمل بمهام وأعمال ضمن لجان فنية.	٥	%٣,٩٤	١٩	%١٤,٩٦	٤٥	%٣٥,٤٣	٢٦	%٢٠,٤٧	٣٢	%٢٥,٢٠	٢,٥٢	١,١٤٠
٩	تحاول الإدارة دائما تحسين أدائي وتطوير مهاراتي في مجال العمل حتى ولو لم تتوفر الحوافز والدوافع من قبلي.	١١	%٨,٦٦	١٦	%١٢,٦٠	٥٤	%٤٢,٥٢	١٩	%١٤,٩٦	٢٧	%٢١,٢٦	٢,٧٢	١,١٨٦
١٠	اشترك بدورات تدريبية وتأهيلية تنظمها الدائرة باستمرار، واشعر بان هذه الدورات كافية لتطوير أدائي المهني.	١٠	%٧,٨٧	٢٢	%١٧,٣٢	٤٧	%٣٧,٠١	٣٣	%٢٥,٩٨	١٥	%١١,٨١	٢,٨٣	١,٠٩٧
	المجموع	٤٣	%٦,٧٧	٩٩	%١٥,٥٩	٢٢٧	%٣٥,٧٥	١٤١	%٢٢,٢٠	١٢٥	%١٩,٦٩	٢,٦٨	٠,٧٤١

- **ملخص التحليل الإحصائي لعبارات الجهود والمساهمات في مجال اكتساب وتطوير المهارات المهنية من قبل المقدر والدائرة (الفرضيات الثانية والثالثة):**

يحاول الباحث هنا إجراء مقارنة ما بين نتائج عبارات الفرضية الثانية والثالثة وتحليلهما معاً، حيث يبين الجدول رقم (٢٥) مدى مساهمة كل من المقدر والدائرة في اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى المقدر من وجهة نظر المستجيبين، حيث نلاحظ بان مساهمة الدائرة كانت اقل من الجهود المبذولة من قبل المقدر، فالمتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين على العبارات الخاصة بقياس الجهود المبذولة من قِبل المقدر كانت (٣,٧٥) بينما كانت لمساهمات الدائرة (٢,٦٨)، وبالتالي كانت جهود المقدر أعلى من مساهمة الدائرة في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر بنسبة لا بأس بها من وجهة نظر المستجيبين، كما يبين الجدول بان المتوسط الحسابي لجميع المساهمات قد بلغ (٣,٢١) وهذا يشير إلى أن اتجاهات المستجيبين كانت متوسطة لجميع العبارات البالغة (١٠) عبارات، وان مساهمات المقدر والدائرة في مجال اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى المقدر في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية كانت بدرجة متوسطة وغير مرضية وغير كافية.

جدول (٢٥)

التحليل الإحصائي للمساهمات في مجال اكتساب وتطوير المهارات المهنية (المساهمات والجهود)

التحليل الإحصائي للمساهمات في مجال اكتساب وتطوير المهارات المهنية (المساهمات والجهود)

رمز الفرضية	اسم الفرض	٥ بدرجة كبيرة جداً		٤ بدرجة كبيرة		٣ بدرجة متوسطة		٢ بدرجة قليلة		١ بدرجة قليلة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
و	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية (مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)	١٦٣	%٢٥,٦٧	٢٥٨	%٤٠,٦٣	١٣٢	%٢٠,٧٩	٥٤	%٨,٥٠	٢٨	%٤,٤١	٣,٧٥	٠,٥٥٨
ز	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة (مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)	٤٣	%٦,٧٧	٩٩	%١٥,٥٩	٢٢٧	%٣٥,٧٥	١٤١	%٢٢,٢٠	١٢٥	%١٩,٦٩	٢,٦٨	٠,٧٤١
	المجموع	٢٠٦	%١٦,٢٢	٣٥٧	%٢٨,١١	٣٥٩	%٢٨,٢٧	١٩٥	%١٥,٣٥	١٥٣	%١٢,٠٥	٣,٢١	٠,٥٢١

جدول (٢٦)

ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الاستبانه

ملخص التحليل الإحصائي لجميع عبارات الاستبانه													
بعد الفرضية	اسم الفرض	٥ أي درجة كبيرة جدا		٤ أي درجة كبيرة		٣ أي درجة متوسطة		٢ أي درجة قليلة		١ أي درجة قليلة جدا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
أ	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الأولى (المهارات الفكرية)	٦٢	%٩,٧٦	١١٧	%١٨,٤٣	١٧٠	%٢٦,٧٧	١٦٢	%٢٥,٥١	١٢٤	%١٩,٥٣	٢,٧٣	٠,٤٩٨
ب	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثانية (المهارات التقنية والوظيفية)	١١٢	%١٧,٦٤	٢٣٠	%٣٦,٢٢	١٦٨	%٢٦,٤٦	٩١	%١٤,٣٣	٣٤	%٥,٣٥	٣,٤٦	٠,٦٢١
ج	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الثالثة (المهارات الشخصية)	١١١	%١٧,٤٨	٣٥٢	%٥٥,٤٣	١٢٦	%١٩,٨٤	٢٨	%٤,٤١	١٨	%٢,٨٣	٣,٨٠	٠,٥٤٦
د	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الرابعة (مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين)	١٦٠	%٢٥,٢٠	٣٣٦	%٥٢,٩١	٩٥	%١٤,٩٦	٣٤	%٥,٣٥	١٠	%١,٠٧	٣,٩٥	٠,٥٣٥
هـ	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الفرعية الخامسة (المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال)	١٢٣	%١٩,٣٧	١٩٧	%٣١,٠٢	١٤٣	%٢٢,٥٢	١٠٤	%١٦,٣٨	٦٨	%١٠,٧١	٣,٣٢	٠,٧٦٧
و	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثانية (مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)	١٦٣	%٢٥,٦٧	٢٥٨	%٤٠,٦٣	١٣٢	%٢٠,٧٩	٥٤	%٨,٥٠	٢٨	%٤,٤١	٣,٧٥	٠,٥٥٨
ز	التحليل الإحصائي لعبارات الفرضية الثالثة (مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)	٤٣	%٦,٧٧	٩٩	%١٥,٥٩	٢٢٧	%٣٥,٧٥	١٤١	%٢٢,٢٠	١٢٥	%١٩,٦٩	٢,٦٨	٠,٧٤١
	المجموع	٧٧٤	%١٧,٤١	١٥٨٩	%٣٥,٧٥	١٠٦١	%٢٣,٨٧	٦١٤	%١٣,٨١	٤٠٧	%٩,١٦	٣,٣٨	٠,٣٥٢

يبين الجدول رقم (٢٧) ملخص لتحليل نتائج عبارات الفرضيات الثلاثة لهذه الدراسة، ويبين الجدول المتوسطات الحسابية لإجابات المستجيبين على عبارات هذه الفرضيات، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بالمهارات المهنية (٣,٤٥) بانحراف معياري (٠،٣٧١) وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بمجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديه (٣,٧٥) بانحراف معياري (٠,٥٥٨) وبلغ المتوسط الحسابي للعبارات المتعلقة بمساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر (٢,٦٨) بانحراف معياري (٠,٧٤١)، والمتوسط الحسابي للفرضيات الثلاثة معاً قد بلغ (٣,٣٨) بانحراف معياري (٠,٣٥٢).

جدول (٢٧)
ملخص التحليل الإحصائي لجميع فرضيات الدراسة

ملخص التحليل الإحصائي لجميع فرضيات الدراسة														
الفرضية	اسم الفرض	٥ إلى درجة كبيرة جدا		٤ إلى درجة كبيرة		٣ إلى درجة متوسطة		٢ إلى درجة قليلة		١ إلى درجة قليلة جدا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
الأولى	(جميع المهارات المهنية)	٥٦٨	%١٧,٨٩	١٢٣٢	%٣٨,٨٠	٧٠٢	%٢٢,١١	٤١٩	%١٣,٢٠	٢٥٤	%٨,٠٠	٣,٤٥	٠,٣٧١
الثانية	(مجهودات المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)	١٦٣	%٢٥,٦٧	٢٥٨	%٤٠,٦٣	١٣٢	%٢٠,٧٩	٥٤	%٨,٥٠	٢٨	%٤,٤١	٣,٧٥	٠,٥٥٨
الثالثة	(مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية)	٤٣	%٦,٧٧	٩٩	%١٥,٥٩	٢٢٧	%٣٥,٧٥	١٤١	%٢٢,٢٠	١٢٥	%١٩,٦٩	٢,٦٨	٠,٧٤١
	المجموع	٧٧٤	%١٧,٤١	١٥٨٩	%٣٥,٧٥	١٠٦١	%٢٣,٨٧	٦١٤	%١٣,٨١	٤٠٧	%٩,١٦	٣,٣٨	٠,٣٥٢

خامساً: الدورات التدريبية التي حصل عليها مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

يبين الجدول رقم (٢٨) الدورات التدريبية التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة حول المهارات المهنية أو أي موضوع يرتبط بها والنسب المئوية لها:

جدول (٢٨)

الدورات التدريبية التي حصل عليها مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حول المهارات المهنية أو أي موضوع يرتبط بها

الدورات التي التحق بها المقدر	التكرار	النسبة	عن طريق الدائرة		ذاتية	
			التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
قانون ضريبة المبيعات	٨٣	%١٦,٧٠	٨٣	%١٦,٧٠	٠	%٠,٠٠
قانون ضريبة الدخل	٧٠	%١٤,٠٨	٧٠	%١٤,٠٨	٠	%٠,٠٠
مهارات متعلقة بالحاسوب	٦٧	%١٣,٤٨	٣٩	%٧,٨٥	٢٨	%٥,٦٣
مهارات الاتصال	٥٣	%١٠,٦٦	٤٥	%٩,٠٥	٨	%١,٦١
توجيه الموظف	٤٧	%٩,٤٦	٤٧	%٩,٤٦	٠	%٠,٠٠
مهارات التعامل مع الجمهور	٤٤	%٨,٨٥	٤٤	%٨,٨٥	٠	%٠,٠٠
تطبيقات عملية	٣٩	%٧,٨٥	٣٠	%٦,٠٤	٩	%١,٨١
محاسبة	٢٢	%٤,٤٣	١٤	%٢,٨٢	٨	%١,٦١
تدريب ميداني	١٧	%٣,٤٢	١٧	%٣,٤٢	٠	%٠,٠٠
معايير المحاسبة الدولية	١٣	%٢,٦٢	٩	%١,٨١	٤	%٠,٨٠
تحليل مالي	١٣	%٢,٦٢	٨	%١,٦١	٥	%١,٠١
مهارات التفاوض	٧	%١,٤١	٧	%١,٤١	٠	%٠,٠٠
تدقيق الحسابات	٥	%١,٠١	٤	%٠,٨٠	١	%٠,٢٠
لغة انجليزية	٣	%٠,٦٠	٠	%٠,٠٠	٣	%٠,٦٠
محاسبة باللغة الانجليزية	٣	%٠,٦٠	٣	%٠,٦٠	٠	%٠,٠٠
ورشات عمل	٢	%٠,٤٠	٢	%٠,٤٠	٠	%٠,٠٠
محاسبة تكاليف	٢	%٠,٤٠	٠	%٠,٠٠	٢	%٠,٤٠
استخدام الحاسوب في إعداد القوائم	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
محاسبة إدارية	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
تحليل بيانات	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
نظام الطوابع	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
الإعتمادات المستندية	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
سكرتاريا و إدارة مكاتب	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
البورصة والتعامل بالعملات	١	%٠,٢٠	٠	%٠,٠٠	١	%٠,٢٠
عدد الدورات	٤٩٧	%١٠٠	٤٢٢	%٨٤,٩١	٧٥	%١٥,٠٩
عدد المستجيبين	١٠٤	%٨١,٨٩	١٠٣	%٨١,١٠	٣١	%٢٤,٤١

نلاحظ من الجدول السابق الدورات التي حصل عليها أفراد العينة في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية خلال عملهم والبالغ عددها ٤٩٧ دورة وذلك حسب البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات المستردة، ويبين الجدول بشكل واضح بان اغلب هذه الدورات منظمة من قبل الدائرة مشكلة ما نسبته ٨٤,٩١% مقارنة مع الدورات المنظمة ذاتياً والتي شكلت ما نسبته ١٥,٠٩% من إجمالي الدورات، حيث أجاب على هذا الجزء من الاستبانه ١٠٤ مقدراً من أفراد العينة البالغ عددهم ١٢٧ مقدراً مشكلين ما نسبته ٨١,٨٩% و لم يجب ٢٣ مقدر من العينة باعتبار أنهم لم يلتحقوا بأية دورات، وقد يعود سبب ارتفاع عدد الدورات المنظمة من قبل الدائرة مقارنة مع تلك المنظمة ذاتياً لاعتماد المقدر على الدائرة في الالتحاق بالدورات بحيث يتبع البرامج المرسومة من قِبل إدارة الدائرة التي هي بدورها مسؤولة عن وضع الخطط التدريبية والتطويرية، أو قد يكون هنالك عوائق تمنع المقدر من الالتحاق بشكل ذاتي بالدورات التي قد يحتاجها لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديه، أو أن المقدر يعتقد بان هذه الدورات والبرامج المنظمة من قبل الدائرة كافية وتلبي حاجاته التطويرية. ويبين الجدول أيضاً بان الدورات التي تركز عليها الدائرة هي الدورات المتعلقة بالقانون والتوجيه ومهارات الحاسوب والاتصال والتعامل مع الآخرين، حيث نالت النسب الأعلى من بين نسب الدورات الأخرى، أما الدورات التي يركز عليها المقدرين من خلال الدورات التي يلتحقون بها بشكل ذاتي فهي المهارات المتعلقة بالحاسوب والتطبيق العملي والاتصال والمحاسبة، و قد يدل هذا على أن الدائرة مهتمة بتطوير المهارات التقنية المتعلقة بعمل المقدر بشكل مباشر مثل القانون والحاسوب والاتصال وذلك على حساب الدورات الأخرى التي تعتقد أنها ذات أهمية اقل لعمل المقدر، بينما يركز المقدر على المهارات التي تتماشى مع متطلبات العمل الجديدة والتطور السريع مثل المهارات المتعلقة بالحاسوب والتطبيقات العملية والمحاسبة والاتصال.

سادساً: رغبة مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية للالتحاق بدورة أو دورات حول المهارات المهنية أو أي موضوع يرتبط بها

يبين الجدول التالي فئات أفراد عينة الدراسة الذين أكدوا على رغبتهم بالالتحاق بدورة أو دورات حول المهارات المهنية أو أي موضوع يرتبط بها والنسب المئوية لها:

جدول (٢٩)

الدورات التدريبية حول المهارات المهنية أو أي موضوع يرتبط بها والتي يرغب مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات للالتحاق بها

الدورات التي يرغب المقدر بالالتحاق بها	التكرار	النسبة المئوية
JCPA	٤٢	%٢٢,٢٢
مهارات اللغة الانجليزية	٣٠	%١٥,٨٧
مهارات متعلقة بالحاسوب	١٦	%٨,٤٧
تحليل مالي	١٦	%٨,٤٧
CMA	١٤	%٧,٤١
محاسبة	١٠	%٥,٢٩
تدقيق محاسبي	٩	%٤,٧٦
مهارات اتصال متقدمة	٩	%٤,٧٦
محاسبة باللغة الانجليزية	٦	%٣,١٧
محاسبة تكاليف	٦	%٣,١٧
معايير التدقيق الدولية	٥	%٢,٦٥
CPA	٥	%٢,٦٥
معايير المحاسبة الدولية	٥	%٢,٦٥
نظم معلومات محاسبية	٣	%١,٥٩
قانون ضريبة المبيعات	٣	%١,٥٩
برمجة على الحاسوب	٢	%١,٠٦
قانون ضريبة الدخل	٢	%١,٠٦
تطبيقات عملية	١	%٠,٥٣
دراسات جدوى اقتصادية	١	%٠,٥٣
سكرتاريا وإدارة مكاتب	١	%٠,٥٣
CIA	١	%٠,٥٣
الإدارة والقيادة	١	%٠,٥٣
التحكم بالنفس و الذات	١	%٠,٥٣
عدد الدورات	١٨٩	%١٠٠
عدد المستجيبين	٦٤	%٥٠,٣٩

يبين الجدول رقم (٢٩) الدورات التي عبر المستجيبون عن رغبتهم للالتحاق بها والبالغ عددها ١٨٩ دورة، حيث نلاحظ بان ٦٤ مقدر من إجمالي أفراد العينة البالغة ١٢٧ مقدر عبروا عن رغبتهم

للالتحاق بالدورات التي يعتقدون بأنها قد تساعد على اكتساب وتطوير مهاراتهم المهنية مشكلين ما نسبته ٥٠,٣٩% من إجمالي العينة، ونلاحظ بان الدورات التي نالت أعلى النسب هي JCPA (دورة تأهيل لامتحان شهادة المحاسب القانوني الأردني) واللغة الانجليزية ومهارات الحاسوب والتحليل المالي و CMA (دورة تأهيل لامتحان شهادة المحاسب الإداري المعتمد)، أي أن المقدر يرى بان لديه نقص في مجال هذه المهارات، فالأغلبية عبروا عن رغبتهم بالحصول على شهادة مهنية مثل JCPA أو CMA و هذه الشهادات يمكن ربطها بالمهارات التقنية والوظيفية المتعلقة بشكل مباشر بعمل المقدر حيث يعزز ذلك رغبة المقدرين بالالتحاق بدورات تتعلق بمهارات الحاسوب، و نستنتج هنا بان المقدر يسعى لاكتساب و تنمية المهارات التقنية والوظيفية لديه من خلال هذه الدورات.

سابعاً: اقتراح أفراد العينة وسائل لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لمقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

عَبرَ المستجيبون من خلال سؤال مفتوح في الاستبانه عن الطرق والسبل التي يمكن من خلالها المساعدة في اكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم، وفي ما يلي ملخص لأهم هذه الطرق والسبل من وجهة نظر أفراد العينة:

١- التركيز على الدورات التدريبية من حيث النوع بدلاً من الكم، وذلك لتلبية احتياجات مقدري الدائرة منها.

٢- الدوران الوظيفي الذي يساعد على اكتساب الخبرات من مراكز العمل الأخرى المختلفة.

٣- توفير مصادر معلوماتية جديدة (مثل الدراسات، والكتب، وقواعد البيانات،...الخ) للاطلاع على ما هو حديث في مجال علم المحاسبة والمهارات المتعلقة بها ولمواكبة التطور السريع الذي تشهده المهنة.

٤- الحوافز المادية والمعنوية ترفع من ثقة مقدري الدائرة وتشجع على الرغبة في التطوير الذاتي.

٥- عقد ورشات عمل لتبادل الخبرات في ما بين مقدري الدائرة ولمعرفة الصعوبات التي يواجهونها.

٦- عقد دورات مهنية متخصصة وبشكل إلزامي بدلا من أن تكون اختيارية.

ثامناً: المعوقات التي تحد من اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

عبر المستجيبون من خلال سؤال مفتوح في الاستبانه عن المعوقات التي تحد من عملية اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وفي ما يلي ملخص لأهم هذه المعوقات من وجهة نظر أفراد العينة:

١- احتكار بعض مقدري الدائرة للمعلومات والخبرات المكتسبة لديهم من المقدرين السابقين.

٢- استخدام الدائرة لطرق تقليدية في عملية الإكساب والتطوير (لم يتم ذكرها من قبل أفراد العينة).

٣- العامل المادي والمعنوي والاجتماعي بالإضافة إلى ضغوط العمل يشكلون عامل إحباط لمقدري الدائرة.

٤- قِدَم المصادر المعلوماتية المتوفرة في مكتبة الدائرة وعدم الاهتمام بتطويرها أو إيجاد وسائل بديلة.

٥- عدم توفر الرغبة لدى بعض مقدري الدائرة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم (**الحافز الشخصي**).

٦- الخدمات والمرافق والبنية التحتية لبيئة العمل يشكلون عامل إحباط لدى بعض مقدري الدائرة.

٧- منح بعض الدورات المتخصصة وخصوصاً الدورات الخارجية لفئة معينة من المقدرين (المحسوبية).

٨- عدم وضوح التشريعات المتعلقة بعملية التطوير وتجميد بعض بنودها (الشفافية).

٩- المراكز التي يتم فيها عقد الدورات التدريبية غير متخصصة، والمدربون ليسوا بالكفاءة المطلوبة.

١٠- عدم وجود جهة تدافع عن حقوق مقدري الدائرة من الناحية التطويرية.

١١- قلة الدوران الوظيفي وورشات العمل، وعدم التركيز على نوعية الدورات التي تنظمها الدائرة.

١٢- عدم إشراك مقدري الدائرة في القرارات المتعلقة في عملية الاكتساب والتطوير.

١٣- عدم إجراء دراسات من قبل مديرية التخطيط تتعلق باحتياجات مقدري الدائرة من الدورات التدريبية.

١٤- الزيادة المستمرة في حجم العمل الذي يشكل عامل ضغط يعيق من توفر الوقت اللازم لعملية التطوير.

١٥- عدم الإعلان بشكل جيد عن الدورات التي تنظمها الدائرة (سوء التنسيق).

١٦- طول الفترة ما بين عقد الدورات المختلفة، وأوقات انعقاد الدورات غير مناسبة.

١٧- عبر المستجيبون عن قِدَم الرؤيا والخطط الإستراتيجية والسياسات لأصحاب القرارات في الإدارة العليا.

اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: اختبار الفرضية الأولى (مدى توافر المهارات المهنية لــدى مقــدري ضــريبة الــدخل والمبيعات الأردنية)

$H0$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات المهنية اللازمة لأداء عمله"

تم استخدام اختبار (One – Sample – T-Test) لمعرفة ما إذا كــان هنــاك فــروق ذات دلالــة إحصائية في مدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وتــم اختبــار هذه الفرضية عن طريق اختبار الفرضيات الفرعية الخمسة الآتية:

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى (مدى توافر المهارات الفكرية لدى المقدر):

$H0_1$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الفكرية اللازمة لأداء عمله"

جدول (٣٠)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات الفكرية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
المهارات الفكرية	٢,٧٣	٠,٤٩٨	٦,٠١٩-	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٠) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغــة ١,٩٦ لجميــع العبارات من ١ إلى ٥ المتعلقة بقياس مدى توافر المهارات الفكرية لدى مقدري دائرة ضــريبة الــدخل والمبيعات الأردنية، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات تم رفض الفرضــية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

$H1_1$ = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الفكرية اللازمة لأداء عمله"

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية (مدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى المقدر):

$H0_2$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التقنية والوظيفية اللازمة لأداء عمله"

جدول (٣١)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
المهارات التقنية والوظيفية	٣,٤٦	٠,٦٢١	٨,٤٢٧	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣١) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ٦ إلى ١٠ المتعلقة بقياس مدى توافر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

$H1_2$ = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التقنية والوظيفية اللازمة لأداء عمله"

٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (مدى توافر المهارات الشخصية لدى المقدر):

$H0_3$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الشخصية اللازمة لأداء عمله"

جدول (٣٢)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات الشخصية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
المهارات الشخصية	٣,٨٠	٠,٥٤٦	١٦,٥٨٧	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٢) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ١١ إلى ١٥ المتعلقة بقياس مدى توافر المهارات الشخصية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

$H1_3$ = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات الشخصية اللازمة لأداء عمله"

٤- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (مدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى المقدر):

$H0_4$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين اللازمة لأداء عمله"

جدول (٣٣)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الاحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين	٣,٩٥	٠,٥٣٥	١٩,٩٦١	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٣) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ١٦ إلى ٢٠ المتعلقة بقياس مدى توافر مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

$H1_4$ = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين اللازمة لأداء عمله"

٥- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة (مدى توافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى المقدر):

$H0_5$ = "لا تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال اللازمة لأداء عمله"

جدول (٣٤)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الاحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال	٣,٣٢	٠,٧٦٧	٤,٦٩٥	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٤) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ٢١ إلى ٢٥ المتعلقة بقياس مدى توافر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

$H1_5$ = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال اللازمة لأداء عمله"

ويبين الجدول رقم (٣٥) ملخص للاختبارات الخاصة بالفرضيات الفرعية، حيث كانت قيمة t المحسوبة ١٣,٧٨٥ وهي اكبر من قيمة t الجدولية ١,٩٦ لجميع العبارات من ١ إلى ٢٥ المخصصة لقياس مدى توافر جميع المهارات المهنية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

جدول (٣٥)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى توافر المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
المهارات الفكرية	٢,٧٣	٠,٤٩٨	٦,٠١٩-	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض
المهارات التقنية والوظيفية	٣,٤٦	٠,٦٢١	٨,٤٢٧	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض
المهارات الشخصية	٣,٨٠	٠,٥٤٦	١٦,٥٨٧	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض
مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين	٣,٩٥	٠,٥٣٥	١٩,٩٦١	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض
المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال	٣,٣٢	٠,٧٦٧	٤,٦٩٥	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض
جميع المهارات المهنية	٣,٤٥	٠,٣٧١	١٣,٧٨٥	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

وبناءً على ذلك ولأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية كانت اقل من ٠,٠٥ لجميع العبارات معاً تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

H1 = "تتوفر لدى مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية المهارات المهنية اللازمة لأداء عمله"

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية (مدى بذل مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية)

H0 = "لا يقوم مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية ببذل أي مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية"

جدول (٣٦)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى بذل مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديه

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
جهود المقدر المبذولة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	٣,٧٥	٠,٥٥٨	١٥,٠٧٥	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٦) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ١ إلى ٥، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات فان النتيجة

كانت مشابهة لجميع العبارات معاً، حيث كانت قيمة t المحسوبة ١٥,٠٧٥ وهي اكبر من قيمة t الجدولية للعبارات الخاصة بقياس مدى بذل مقدر ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديه، وبناءً على ذلك ولأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية كانت اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات معاً تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

H1 = "يقوم مقدري ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية ببذل مجهودات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية"

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة (مدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر)

H0 = "لا تقدم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية أي مساهمات في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر"

جدول (٣٧)

اختبار (One-Sample-T Test) لمدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر

	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجات الحرية df	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نتيجة الفرضية العدمية Ho
مساهمات الدائرة لإكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر	٢,٦٨	٠,٧٤١	٤,٩٣١-	١,٩٦	١٢٦	٠,٠٠١	رفض

يبين الجدول رقم (٣٧) بان قيمة t المحسوبة كانت اكبر من قيمة t الجدولية البالغة ١,٩٦ لجميع العبارات من ٦ إلى ١٠، وكون مستوى الدلالة الإحصائية اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات فان النتيجة كانت مشابهة لجميع العبارات معاً، حيث كانت قيمة t المحسوبة ٤,٩٣١ وهي اكبر من قيمة t الجدولية للعبارات الخاصة بقياس مدى مساهمة دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر، وبناءً على ذلك ولأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية كانت اقل من ٠,٠٥ لنفس العبارات معاً تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة:

H1 = "تقدم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية مساهمات في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر"

الفصل السادس

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

- ملخص النتائج
- الاستنتاجات
- التوصيات
- مواضيع بحثية مقترحة

لقد توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج والاستنتاجات والتوصيات وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة، وعليه تم اقتراح بعض المواضيع البحثية وفيما يلي بيان لذلك:

ملخص النتائج

يُمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها الدراسة بما يلي:

١- تتوفر المهارات المهنية الخمسة لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية وبدرجة كبيرة نوعاً ما وبالترتيب المبين في الجدول رقم(٣٨) من المهارة الأكثر توافراً إلى الأقل توافراً:

جدول (٣٨)

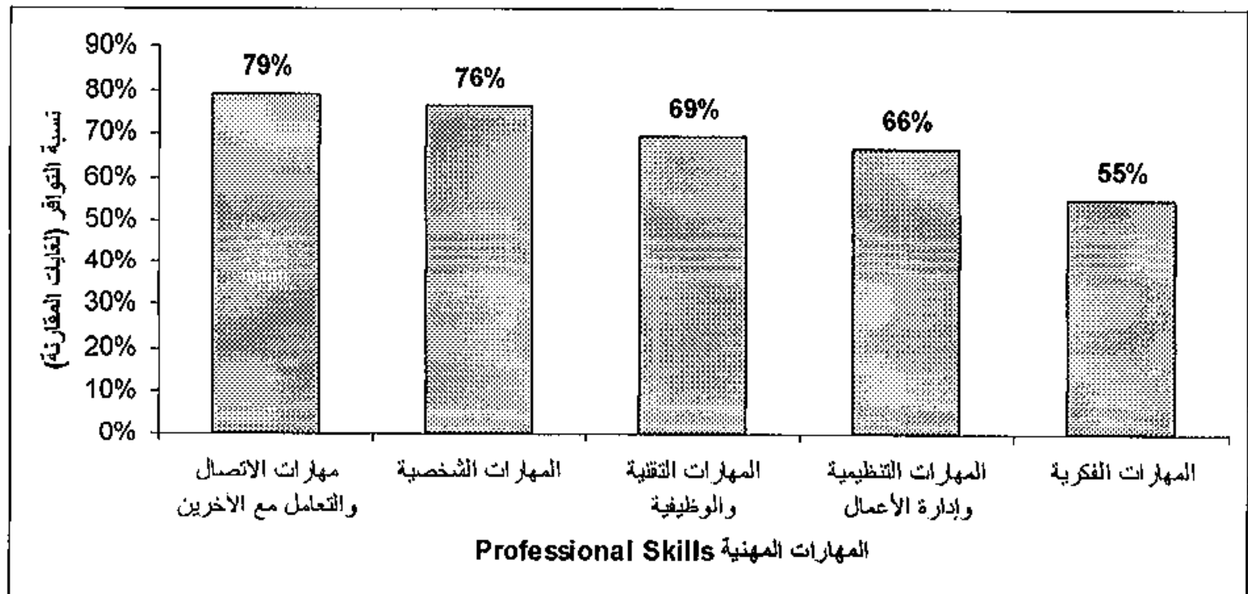
ترتيب المهارات المهنية حسب درجة توافرها لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

الترتيب	المهارات	درجة التوفر	نسبة التوفر (لغايات المقارنة فقط)
1	مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين	متوفرة بدرجة كبيرة	%٧٩
2	المهارات الشخصية	متوفرة بدرجة كبيرة	%٧٦
3	المهارات التقنية والوظيفية	متوفرة بدرجة كبيرة	%٦٩
4	المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال	متوفرة بدرجة متوسطة	%٦٦
5	المهارات الفكرية	متوفرة بدرجة متوسطة	%٥٥
	جميع المهارات المهنية	متوفرة بدرجة كبيرة	%٦٩

ويبين الشكل ٧ رسم بياني توضيحي لترتيب المهارات المهنية حسب توافرها لدى المقدرين.

الشكل (٧)

رسم بياني يوضح ترتيب المهارات المهنية حسب درجة توافرها لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية



٢- تبين بان أكثر المهارات توافراً لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية هي مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين وبدرجة كبيرة، وهذا يعني أن لدى مقدري الدائرة القدرة الكبيرة على العمل مع الآخرين، والعمل ضمن فرق عمل، والتفاوض، والتفاعل مع الأشخاص المختلفين ثقافيا وفكريا، والعمل بفعالية في بيئة مختلفة الثقافات، وعلى عرض ومناقشة التقارير والدفاع عن وجهات النظر بفاعلية من خلال الاتصالات المكتوبة والمحكية الرسمية منها وغير الرسمية، وتلقي ونقل المعلومات وتشكيل أحكام مستنبطة منطقيا لأسباب مقنعة لاتخاذ القرارات على نحو فعال. وقد يرجع ذلك بسبب تركيز الدائرة على الدورات المتعلقة بهذا النوع من المهارات، وقد جاءت هذه النتائج متوافقة مع أغلب نتائج الدراسات السابقة الأخرى مثل دراسة (بوفارس، ٢٠٠٦م/ب) ودراسة (Bunn *et al.*, 2005).

٣- تتوفر المهارات الشخصية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بدرجة كبيرة، حيث تبين بان لديهم القدرة على إدارة الذات والموارد المتاحة والمبادرة والتأثر والتعلم الذاتي ووضع الأولويات وتنظيم العمل والتكيف مع التغيرات والقيم والأخلاق في صنع القرار.

٤- تتوفر المهارات التقنية والوظيفية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بدرجة كبيرة ولكنها تتركز تحديداً في امتلاك المقدر القدرة على استخدام برامج الحاسوب والانترنت واستخدام أنظمة المعلومات التقنية الموجودة داخل الدائرة لانجاز مهام العمل والقدرة على القياس وإعداد التقارير، ويفتقر المقدر لامتلاك القدرة على تحليل البيانات عن طريق الحاسوب واستخدام تطبيقات الرياضيات والإحصاء والمشاركة في إبداء الرأي.

٥- تتوفر المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بدرجة متوسطة، حيث تبين بان لديهم القدرة على التخطيط وتفويض المهام والإدارة والتنظيم وإصدار الأحكام المهنية وامتلاك البصيرة بدرجة متوسطة، ولكن بالرغم من ذلك يوجد لديهم قصور في القدرة على القيادة.

٦- تبين بان أقل المهارات توافراً لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية هي المهارات الفكرية وبدرجة متوسطة، فقد تبين بأنه من الرغم من وجود القدرة لدى مقدري الدائرة على تحديد المشكلات غير المألوفة والتعرف عليها وحلها، والتفكير التحليلي المنطقي، والقدرة على الاستنتاج، والتحليل النقدي، إلا انه قد تبين وجود ضعف لدى المقدرين في القدرة على التحري والبحث وتحديد مكان المعلومات والحصول عليها من المصادر المطبوعة أو الإلكترونية وتنظيمها وفهمها، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع نتائج دراسة (بو فارس، ٢٠٠٦م/ب).

٧- يرى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية بأنهم يقومون ببذل مجهودات كبيرة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية لديهم، بينما عبروا عن عدم رضاهم عن مساهمات الدائرة في إكساب وتطوير المهارات المهنية للمقدر، حيث لا تدعم الدائرة ولا تشجع على مواصلة المقدر لدراسته العليا، كما يعتقد المقدرون بان الدورات التي تنظمها الدائرة لا تلبي حاجاتهم التطويرية للمهارات المهنية.

٨- تبين بأن معظم مقدري الدائرة (٨١,٨٩ % من أفراد العينة) التحقوا سابقاً بدورات لها علاقة بالمهارات المهنية بمتوسط ٣,٩١ دورة على الأقل لكل مقدر، وأن نسبة كبيرة من مقدري الدائرة (٥٠,٣٩ % من أفراد العينة)، يرغبون بالالتحاق بدورات لها علاقة بالمهارات المهنية خصوصاً تلك المتعلقة بدورات التأهيل للحصول على شهادات مهنية مثل JCPA و CMA.

٩- اقترح أفراد عينة الدراسة وسائل يمكن أن تساعد على اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى مقدري الدائرة، أهمها تسريع الدوران الوظيفي، ونوعية الدورات، وتوفير المصادر المعلوماتية، والحوافز المادية والمعنوية، وتنظيم ورشات العمل والدورات المهنية المتخصصة بشكل إلزامي.

١٠- أكد معظم أفراد العينة على وجود معوقات تحد من عملية اكتساب وتطوير المهارات المهنية لدى مقدري الدائرة، أهمها العامل المادي، والمعنوي، والاجتماعي، والمحسوبية، واحتكار المعلومات والخبرات، واستخدام الطرق التقليدية في عملية التطوير، وقدم المصادر المعلوماتية، وعدم توفر الرغبة الذاتية، والإحباط، وبيئة العمل، وقلة الشفافية، وتدني كفاءة المراكز التدريبية، وبطؤ عجلة

الدوران الوظيفي المحدود، ونوعية الدورات، ووقت الدورات، وضغط العمل، وسوء التنسيق، وقِدم السياسات التطويرية، واحتكار القرار، وعدم إجراء دراسات مسبقة لدراسة الاحتياجات التطويرية.

الاستنتاجات

بعد تحليل البيانات التي تم الحصول عليها واستخلاص النتائج خرج الباحث بعدد من الاستنتاجات أهمها:

١- ربما يكون منطقياً أن تكون مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين هي أكثر المهارات توافراً لدى مقدري الدائرة إذا ما تم ربط ذلك بنوعية الدورات التي التحق بها المقدر، حيث كانت نوعية الدورات الأكثر التحاقاً من قبل مقدري الدائرة متعلقة بمهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور.

٢- هنالك تعارض ما بين النتائج المتعلقة بحجم مساهمات كل من المقدر والدائرة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية وما بين النتائج المتعلقة بالدورات التي التحق بها المقدر فعلاً والمنظم أغلبها من قبل الدائرة، ويمكن تفسير ذلك بان الدائرة تهتم بنوعية معينة من الدورات التدريبية من حيث الكم، وأن تلك الدورات ليست بالجودة التي يتوقعها المقدر، فهو لا يحصل على الدورات التي يرغب بها من حيث النوع، ويعزز ذلك المعوقات التي ذكرها أفراد عينة الدراسة التي من ضمنها نوعية وجودة الدورات التدريبية.

٣- تشير اقتراحات أفراد العينة بما يخص الوسائل والمعوقات لاكتساب وتطوير المهارات المهنية إلى إجماع أفراد عينة الدراسة على أن دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية لا تقوم بدراسة مسبقة لمتطلبات واحتياجات المقدرين التطويرية، حيث أن أغلب المقترحات تتعلق بعدم أخذ الدائرة بعين الاعتبار متطلبات واحتياجات المقدرين التطويرية، مثل نوع الدورات والدوران الوظيفي والمصادر المعلوماتية والحوافز وورشات العمل.

التوصيات

١- لا بد لمقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية العمل على اكتساب المهارات المتعلقة بتحليل البيانات عن طريق الحاسوب، واستخدام تطبيقات الرياضيات والإحصاء والمشاركة في إبداء الرأي، والمهارات المتعلقة بتعزيز القدرة على القيادة، وذلك من خلال التعلم بأشكاله المختلفة.

٢- العمل على تطوير المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال، والمهارات الفكرية لدى مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية لوجود قصور في امتلاك هذه المهارات، سواء كان هذا التطوير ذاتياً أو من خلال الدائرة، ويجدر الإشارة هنا إلى أن توفير المصادر المعلوماتية بوسائل حديثة هي الخطوة الأولى لتطوير هذه المهارات.

٣- اهتمام الدائرة بنوعية الدورات التدريبية لتشمل أكثر من جانب تطويري آخذين بعين الاعتبار المتطلبات التطويرية التي يحتاجها مقدري الدائرة بحيث تكون مبنية على دراسة علمية مسبقة، وأيضاً تسريع عجلة الدوران الوظيفي لمقدري الدائرة بحيث يشمل نسبة كبيرة منهم، بالإضافة إلى الدعم والتشجيع من قبل الدائرة على مواصلة المقدر لدراسته العليا لأنها تعمل على تطوير المهارات المهنية لديه.

٤- تنظيم ورشات عمل من قبل الدائرة باعتبارها الطريق الأقصر لتبادل الخبرات في ما بين مقدري الدائرة، وتحد من احتكار الخبرات لدى البعض منهم، وتحفز البعض على الرغبة الذاتية للتطوير.

٥- الأخذ بعين الاعتبار التكلفة المرتفعة للالتحاق بالدورات المهنية المتخصصة مثل JCPA و CMA وبالتالي لا بد من الدعم المادي لتشجيع مقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية على الالتحاق بمثل هذه الدورات التدريبية.

مواضيع بحثية مقترحة

١- إجراء دراسات حول أهمية المهارات المهنية لمقدري دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية من اجـل تحديد مكونات هذه المهارات (Skills Structure) التي يحتاجها مقـدري الـدائرة لإعطـاء الأولويـة البحثية لهذه المهارات ولكل مهارة على حدا من حيث درجة التوفر لاقتراح سبل لتعزيـز الـضعف إن وجد.

٢- إجراء دراسات حول كل مهارة من المهارات المهنية وبشكل مستقل، وذلك من اجل احتـواء تفاصـيل أكثر عن كل مهارة لتحديد نقاط القوة والضعف.

٣- إجراء تطبيق لمثل هذه الدراسة على محاسبين لهم نفس طبيعة عمل مقدري الدائرة.

المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

المراجع العربية

- إبراهيم، مجدي عزيز، (٢٠٠٠ م)، "**موسوعة المناهج التربوية**"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- أبو حطب، فؤاد، آمال صادق، (١٩٩٢م)، "**علم النفس التربوي**"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- أرنوف، ويتيج، (١٩٨١م)، "**ملخصات شوم: نظريات ومشكلات في سيكولوجية التعلم**"، نيويورك. ترجمة: عادل عز الدين الأشول وآخرون،(٢٠٠٠م)، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر.
- بانيت، جيمس، (٢٠٠٧م)، "**النظام التعليمي في الخليج تجارة خاسرة**"، مقالة بقلم Bennett، James، Arabian Business، (http://www.arabianbusiness.com/arabic/٥٠٤٤٣8), (November 2009).
- بو فارس، رندة، (٢٠٠٦م/أ)، "**التعليم المحاسبي المهني: الواقع وسبل التطوير**"، جامعة قاريونس. ليبيا. (http://www.jps-dir.com/Forum/uploads/١٤١٧/professional_Accounting_education_and_development_ways.doc), (October 2009).
- بو فارس، رندة، (٢٠٠٦م/ب)، "**المهارات الواجب توفرها في المحاسب ومجهوداته لتطويرها: دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط**"، جامعة قاريونس، ليبيا.
- توفيق، عبد الجبار، (١٩٨٥م)، "**التحليل الإحصائي في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية الطرق اللامعلمية**"، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، ط٢.
- دائرة الموازنة العامة، (٢٠٠٧م)، "**التقرير السنوي الثاني ٢٠٠٦م**"، وزارة المالية، الأردن. (http://www.gbd.gov.jo/uploads/arabic_anual.pdf), (November 2009).
- دائرة الموازنة العامة، (٢٠٠٨م)، "**التقرير السنوي الثالث ٢٠٠٧م**"، وزارة المالية، الأردن. (http://www.gbd.gov.jo/uploads/anualreportar٢٠٠٧.pdf), (November 2009).
- رمال، نزار ، عاونه ريان فقيه، ومصطفى سعيد، (٢٠٠٦م)، "**كتيب أنشطة في المهارات الحياتية**"، مشروع قدوس، لبنان، بيروت. (http://www.fordevelopment.org/uploads/files/٠٢-٢٠٠٩/File٩٨.pdf), (November 2009).

• الزعبي، صالح، (٢٠٠٦م)، "**العوامل المؤثرة على فاعلية نظام المعلومات المحاسبية في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات**"، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

• السلمي، علي، (١٩٩٩م)، "**المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق**"، دار غريب، القاهرة.

• سنقر، صالحة، (٢٠٠٩م)، "**التعلم مدى الحياة (L.L.L: Life Long Learning) مفهوم يناقش من جديد**"، مؤتمر دمشق التربوي والنفسي (٢٥-٢٧) ١٠ عام ٢٠٠٩م، دمشق، سورية.

(http://www.damasuniv.shern.net/faculties/edu/images/stories/news/t/٢١.doc), (December 2009)

• شحادة، سعيد، وخليل الضمور، ولمياء حدادين، (١٩٩٨م)، "**دليل إجراءات التقدير**"، دائرة ضريبة الدخل،عمان، الأردن، الطبعة الثانية.

• الشريفي، شوقي السيد، (٢٠٠٠م)، "**معجم مصطلحات العلوم السلوكية**"، مكتبة العبيكان، الرياض.

• عبد الجواد، نور الدين محمد، ومصطفى محمد متولي، (١٩٩٣م)، "**مهنة التعليم في دول الخليج العربية**"، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية.

• الفيفي، سميرة احمد، (٢٠٠٨م)، "**المهارات الإدارية لسيدات الأعمال السعوديات وعلاقتها بدافعية الانجاز**"، رسالة دكتوراه، كلية التربية للاقتصاد المنزلي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

(http://libback.uqu.edu.sa/hipres/FUTXT/٧٠٨٨.pdf), (August 2009)

• قستي، ليلى بنت حسين محمد، (٢٠٠٨م)، "**تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الانجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة**"، رسالة دكتوراه، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

(http://libback.uqu.edu.sa/hipres/FUTXT/5634.pdf), (October 2009).

• كنة، إبراهيم سليمان، (٢٠٠٣م)، "**الخبرة وأثرها في التعليم**"، مجلة الجامعي، العدد الرابع، الهيئة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، طرابلس.

- كوجك، كوثر حسين، (٢٠٠١م)، "**الإدارة المنزلية**"، عالم الكتب للطباعة والنشر، مصر، القاهرة، ط٩.
- مديرية التطوير الإداري، (١٩٩٣م)، "**دليل إجراءات التقدير**"، دائرة ضريبة الدخل،عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
- مديرية الدراسات والسياسات الاقتصادية، (٢٠٠٩)، "**نشرة مالية الحكومة العامة**"، وزارة المالية، الأردن.

  (http://www.mof.gov.jo/LinkClick.aspx?fileticket=XCO٤TYidjYU٣%d&tabid=٧٤&mid=٩٠٢), (November 2009).
- مركز ضمان الجودة، (٢٠٠٤م)، "**قاموس الجودة والاعتماد**"، جامعة الإسكندرية.

  (http://qac.alexeng.edu.eg/Books.html), (November 2009).
- المصري، محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي، (١٣٧٤هـ)، "**لسان العرب – النسخة الالكترونية ٢٠٠٨م**"، دار صادر، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى.

  (http://www.٤shared.com/get/٢٨٠/١٢٦٦٦٦٢٧٧٤e٧b٨٢/_online.html;jsessionid=B٢٤٤٦٢FB٥٦٠٢٠E٣B١٥٣BBC٣٩٧١C٧C٧FF.dc١١٥), (November 2009).
- نازلي ،صالح، (١٩٨٩م)، "**مهنة التعليم**"، دار الشعب، القاهرة.
- النفيعي، فؤاد بن معتوق، (٢٠٠٩م)، "**المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة**"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

  (http://libback.uqu.edu.sa/hipres/FUTXT/٦٧٥١.pdf), (October 2009)
- وزارة المالية، (٢٠٠٥م)، "**قانون ضريبة الدخل رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٥م وتعديلاته**"، دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، **الأردن**.

  (http://www.lob.gov.jo/ui/laws/search_no.jsp?no=٥٧&year=١٩٨٥), (June 2009)

المراجع الأجنبية

- AECC: Accounting Education Change Commission, (1990), **"Position Statement Number One, Objectives of Education for Accountants"**, American Accounting Association. (http://aaahq.org/AECC/pdf/position/pos1.pdf), (November 2009).
- Ahadiat. Nas, (1999), **"Skills Necessary for a Successful Career in Accounting"**, Pomona, CA: California State Polytechnic University. (http://www.newaccountantusa.com/newsFeat/wealthManagement/skills.pdf), (August 2009).
- Bennett, James, (2007), " **النظام التعليمي في الخليج تجارة خاسرة** ", Arabian Business. (http://www.arabianbusiness.com/arabic/504438), (November 2009).
- Blazey. Patricia, Hope Ashiabor and Penelope Janu, (2008), **"Stakeholder Expectations for Generic Skills in Accounting Graduates, Curriculum Mapping and Implications for Change"**, Macquarie University-Division of Law, Sydney, Australia.
  (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1123784).
  Or (www.law.mq.edu.au/research), (September 2009).
- Boys. Jennette, (2008), **"Forensic Accounting in New Zealand: Exploring the gap between education and practice"**, Auckland University of Technology, New Zealand.
  (http://www.afaanz.org/openconf-afaanz2008/modules/request.php?module=oc_proceedings&action=view.php&a=Accept+as+Paper&id=501), (August 2009).
- Bunn, Phyllis C., Barfit, Laurie A., Cooper, Jan, and Sandifer, Lisa B., (2005), **"CPAs in Mississippi: Communication Skills and Software Needed By Entry-level Accountants"**, Delta Pi Epsilon Journal; Fall 2005. Vol. 47. Issue 3. pp. 154-163.
- Centre for Developing and Evaluating Lifelong Learning. October (2002), **"Introducing and supporting key skills in higher education"**, School of Education, Nottingham.
  (http://www.nottingham.ac.uk/shared/shared_cdell/pdf-reports/keyskillspack.pdf), (November 2009).
- Chen, Yu-fen, (2005), **"Prepare for E-Generation: The Fundamental Computer Skills of Accountants in Taiwan"**, The Journal of American

Academy of Business, Cambridge; Fall September 2005. Vol. 7. Num. 1. pp. 131-135.

- Cottrel, S., (1999), **"The Study Skills Handbook"**, London. Macmillan Press Ltd.
- CPA Australia, (2008), **"International Accreditation Guidelines for Accounting Degree Programs"**, Melbourne.
  (http://www.cpaaustralia.com.au/cps/rde/xbcr/SID-3F57FECA-570A225A/cpa/intacredguide260509.pdf). (November 2009).
- De Lange, Paul, Beverley Jackling and Anee-Marie Gut, (2006), **"Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: An investigation from two Victorian universities"**, Accounting and Finance 46. pp. 365-386.
- Fischer, Gerhard, (2000), **"Lifelong Learning - More Than Training"**, Special Issue on Intelligent Systems/Tools In Training and Life-Long Learning, Journal of Interactive Learning Research, Vol. 11. No 3/4. pp. 265-294. (http://l٣d.cs.colorado.edu/~gerhard/papers/lll٩٩.pdf), (December 2009).
- (IFAC 1) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standards for Professional Accountants"**, ISBN: 978-1-934779-55-2.
  (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/International_Education_Standards_1-8.pdf), (June 2009).
- (IFAC 2) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"IAESB Framework for International Education Pronouncements"**.
  (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IAESB_Framework_for_International_Education_Pronouncements.pdf), (June 2009).
- (IFAC 3) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"Introduction to International Education Standards"**, ISBN: 978-1-934779-48-4.
  (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/Introduction_to_International_Education_Standards.pdf), (June 2009).

- (IFAC 4) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 1 (IES1): Entry Requirements to a Program of Professional Accounting Education"**, ISBN: 978-1-934779-40-8. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_1.pdf), (June 2009).
- (IFAC 5) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 2 (IES2): Content of Professional Accounting Education Programs"**, ISBN: 978-1-934779-41-5. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_2.pdf), (June 2009).
- (IFAC 6) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 3 (IES3): Professional Skills and General Education"**, ISBN: 978-1-934779-42-2. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_3.pdf), (June 2009).
- (IFAC 7) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 4 (IES4): Professional Values، Ethics and Attitudes"**, ISBN: 978-1-934779-43-9. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_4.pdf), (June 2009).
- (IFAC 8) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 5 (IES5): Practical Experience Requirements"**, ISBN: 978-1-934779-44-6. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_5.pdf), (June 2009).
- (IFAC 9) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 6 (IES6): Assessment of Professional Capabilities and Competence"**, ISBN: 978-1-934779-45-3. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_6.pdf). (June 2009).
- (IFAC 10) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 7 (IES7): Continuing Professional Development: a Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence"**, ISBN: 978-1-934779-49-1. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_7.pdf), (June 2009).

- (IFAC 11) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"International Education Standard 8 (IES8): Competence Requirements for Audit Professionals"**, ISBN: 978-1-934779-50-7. (http://www.ifac.org/Members/DownLoads/IES_2008_8.pdf), (June 2009).
- (IFAC 12) / International Federation of Accountants (IFAC), August (2008), **"Approaches to Continuing Professional Development (CPD) Measurement"**, ISBN: ٨-٣٧-٩٣٤٧٧٩-١-٩٧٨. (http://www.ifac.org/members/DownLoads/Formatted_Information_Paper.pdf), (June 2009).
- Jackling, Beverley, Monica Keneley, (2009), **"Perceptions of generic skill development: international and local accounting students in Australia"**. Auckland University of Technology, New Zealand. (http://www.afaanz.org/openconf-afaanz2009/modules/request.php?module=oc_program&action=view.php&id=65), (October 2009).
- Kenny, Aidan, Ray English, Dave Kilmartin, (2007), **"Key Skills Framework: Enhancing Employability within a Lifelong Learning Paradigm"**. (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=960942) Or (http://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID960942_code710069.pdf?abstractid=960942&mirid=3) Or (http://ssrn.com/abstract=٩٦٠٩٤٢), (November 2009).
- Manly, Tracy S., Constance A., McKnight, and Deborah W. Thomas, (2008), **"Generic and Specific Skills: Stakeholders' Perceptions and Evidence of Change"**, University of Tulsa. (http://www.atu.edu/business/jbao/Spring2008/manly_mcknight_thomas_final_version.doc), (August 2009).
- McCauley, Fiona, (2000), **"The White Paper on Adult Education: Learning For Life. Synopsis, Analysis of Recommendations, Issues for ANOTAS"**, Irish National Association of Adult Education, Dublin, 45p. (http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/c6/5c.pdf), (December 2009).
- Montano. Arquero, J.L., Donoso Anes, J.A., Hassall, T., and Joyce, J., (2001), **"Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of management Accountants (CIMA) employers' opinion"**, Accounting Education 10. (3). pp. 299 - 313.
- Neuman, W., Lawrence, (1997), **"Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches"**, Third Edition, Allyn and Bacon, USA.

- Sekaran, Uma, (2003), **"Research Methods for Business: A Skill-Building Approach"**, Fourth Edition, John Wiley and Sons Inc., Newyork, USA.
- The University of Sydney Sciences & Technology Students, (2004), **"Developing your generic skills"**, The website for The University of Sydney. (http://www.lifelongearning.science.usyd.edu.au/jobskills.html), (November 2009)
- Wilcox, John., (2003), **"Developing Professional Skills"**, UK Centre for Materials Education. (http://www.materials.ac.uk/guides/8-developing-professional-skills.pdf), (November 2009)
- Yadrick, Martin M., (2009), **"Accountability for lifelong learning"**, Journal of the American Dietetic Association, Vol. 109, Issue 2, pp. 203.

الملاحق

ملحق رقم (١)

استبانه الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم المحاسبة

أخي الكريم/ أختي الكريمة...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "**المهارات المهنية لدى مقدري ضريبة الدخل والمبيعات في الأردن وطرق تطويرها**"، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة.

وحيث أننا نعهد بكم الاهتمام والاستعداد الدائمين لمؤازرة ومساندة البحوث العلمية التي تخدم تطور مجتمعنا، لذا أرجو منكم تعبئة الاستبيان المرفق بما ينسجم مع آرائكم، علما بان إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم وتجاوبكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

إعداد الباحث: محمود البوريني

إشراف الدكتور: ميشيل سويدان

القسم الأول

معلومات عامة

- **الرجاء وضع علامة (√) في المكان المناسب:**

١- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٢- الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب ☐ متزوج

٣- العمر:

☐ ٢٥ سنة أو أقل ☐ ٢٦-٣٥ سنة ☐ ٣٦-٤٥ سنة ☐ أكثر من ٤٥ سنة

٤- المؤهل الأكاديمي:

☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

☐ أخرى (يرجى تحديدها)...............................

٥- التخصص العلمي:

☐ محاسبة ☐ مالية ومصرفية ☐ قانون

☐ أخرى (يرجى تحديدها)...............................

٦- المسمى الوظيفي:

☐ مقدر ☐ مدقق ☐ مشرف ☐ رئيس قسم

☐ أخرى (يرجى تحديدها)...............................

٧- عدد سنوات الخبرة:

☐ ١-٣ سنة ☐ ٤-٦ سنة ☐ ٧-١٠ سنة ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٨- هل لديك شهادة مهنية متخصصة (يمكن اختيار أكثر من بديل):

☐ CPA ☐ JCPA ☐ ACPA ☐ CMA

☐ CFA ☐ لا يوجد ☐ أخرى (يرجى تحديدها).......................

٩- مجال عملك الحالي:

☐ تدقيق وتقدير ضريبة الدخل ☐ تدقيق وتقدير ضريبة المبيعات ☐ كلاهما معا

القسم الثاني

الجزء الأول: مدى امتلاك المهارات المهنية

أمامك مجموعة من العبارات التي تعبر عن مدى امتلاكك لبعض المهارات المهنية، أرجو الإجابة على هــذه العبارات بحيث تعكس درجة اتفاقك مع كل منها فيما يتعلق بشخصكم الكريم:

يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك

	الرقم	العبـــــــــارة	٥ إلى درجة كبيرة جداً	٤ إلى درجة كبيرة	٣ إلى درجة متوسطة	٢ إلى درجة قليلة	١ إلى درجة قليلة جداً
المهارات الفكرية	١	أقوم بالاشتراك في الدورات التدريبية والحلقات الدراسية التي تناسبني.					
	٢	أشارك في المؤتمرات المهنية بأوراق بحثية أو كمتحدث.					
	٣	أقرأ المجلات المهنية، واطلع على ما توصلت إليه المنظمات المهنية من معايير وتطورات في مجال عملي وأعمل بتوصياتها.					
	٤	ازور بعض مواقع المنظمات المهنية المحاسبية على الانترنت، كالمجمع العربي للمحاسبين القانونيين مثلا أو غيره، وأستفيد من إرشاداته وتوصياته في مجال عملي.					
	٥	الجأ لرؤسائي وزملائي في العمل للاستفادة من خبراتهم التراكمية، مما يعد إضافة لرصيد معارفي المحاسبية.					
المهارات التقنية والوظيفية	٦	أستطيع استخدام برامج الحاسوب المناسبة مما يفيدني بالعمل.					
	٧	استطيع استخدام الانترنت في خدمة بعض مهام عملي إذا ما تطلب الأمر ذلك.					
	٨	أسعى للتعرف على كيفية عمل أنظمة المعلومات التقنية الموجودة في الدائرة حتى أتمكن من استخدامها في عملي عند الحاجة إليها.					
	٩	أتابع عمل أنظمة المعلومات التقنية الموجودة في مقر عملي، وابدي الرأي لتقويمها كلما تطلب الأمر.					
	١٠	أقوم باستخدام الحاسوب لتحليل البيانات المتعلقة بعملي.					

المجال	الرقم	العبارة	درجة الموافقة ٥ إلى درجة كبيرة جدا	٤ إلى درجة كبيرة	٣ إلى درجة متوسطة	٢ إلى درجة قليلة	١ إلى درجة قليلة جدا
المهارات الشخصية	١١	أتحكم بأعصابي بسهولة عندما أكون في مواقف حرجة أو مواقف متأزمة.					
	١٢	أناقش وجهات نظري مع الآخرين والتي قد تتعارض مع أرائهم.					
	١٣	أنا مستعد للتخلي عن بعض العادات السلوكية التي يمكن أن تضعني في مواقف محرجة.					
	١٤	قلقي الزائد لا يعوقني عن ممارسة مهام عملي بسهولة.					
	١٥	لدي القدرة على التكيف مع الآخرين عندما تتعارض آراؤهم مع وجهة نظري.					
مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين	١٦	روح العمل الجماعي تجعلني أكثر تعاوناً مع الزملاء في إنجاز الأعمال.					
	١٧	اعمل على حسم الصراعات والخلافات حين تحدث بيني وبين زملائي قبل أن تشكل خطرا على فريق العمل.					
	١٨	استطيع السيطرة على الأمور التي يمكن أن تقلل من إنجازي عندما اعمل في فريق عمل.					
	١٩	أتفهم أعضاء فريق العمل واعمل على صياغة الأهداف وتنفيذها.					
	٢٠	لا يوجد أي تعارض بين أهداف جهة العمل وأهدافي الشخصية.					
المهارات التنظيمية وإدارة الأعمال	٢١	استخدم نظام "أفضل البدائل" عندما أقع في مشكلة تعدد الاختيارات.					
	٢٢	أنا واثق من قراراتي مهما حاول الآخرون تشكيكي في النتائج.					
	٢٣	أحرص على جمع المعلومات الدقيقة مما يساعدني كثيرا في صياغة قراراتي.					
	٢٤	لا تعد ضغوط العمل عاملا سلبيا في صنع قراراتي.					
	٢٥	اشعر بالقلق من أن تكون نتيجة قراراتي غير مرضية لرؤسائي في العمل.					

الجزء الثاني: اكتساب وتطوير المهارات المهنية

أمامك مجموعة من العبارات التي تعبر عن اكتسابك وتطويرك للمهارات المهنية، أرجو الإجابة علــى هــذه العبارات بحيث تعكس درجة اتفاقك مع كل منها فيما يتعلق بشخصكم الكريم:

يرجى وضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك

	الرقم	العبـــــــــــارة	درجـــة الموافقة ٥ إلى درجة كبيرة جدا	٤ إلى درجة كبيرة	٣ إلى درجة متوسطة	٢ إلى درجة قليلة	١ إلى درجة قليلة جدا
مجهودك المقدر لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	١	أرى أن مواصلة دراستي العليا في مجال المحاسبة أو القانون سوف تعمل على اكتساب وتطوير مهاراتي المهنية اللازمة لإنجاز عملي بنجاح.					
	٢	أسعى للاشتراك في امتحانات إعادة التأهيل المهني التي تقيمها المنظمات المهنية دوريا. (مثل امتحان JCPA و CMA الخ...).					
	٣	أحب تكليفي للعمل ضمن لجان فنية.					
	٤	أحاول تحسين أدائي وتطوير مهاراتي في مجال عملي حتى ولو لم تتوفر الحوافز والدوافع من قبل الدائرة.					
	٥	اعمل على تطوير أدائي المهني باستمرار لان تعاليم ديني تقتضي ذلك.					
مساهمات الدائرة لاكتساب وتطوير المهارات المهنية	٦	لا تعارض قوانين الدائرة من مواصلة دراستي العليا، وأرى أنها تشجع على ذلك وتدعمه.					
	٧	تقوم الدائرة باستمرار بإخضاعي لامتحانات تتعلق بعملي.					
	٨	يكلفني رؤسائي في العمل بمهام وأعمال ضمن لجان فنية.					
	٩	تحاول الإدارة دائما تحسين أدائي وتطوير مهاراتي في مجال العمل حتى ولو لم تتوفر الحوافز والدوافع من قبلي.					
	١٠	اشترك بدورات تدريبية وتأهيلية تنظمها الدائرة باستمرار، واشعر بان هذه الدورات كافية لتطوير أدائي المهني.					

الجزء الثالث: الدورات التدريبية

١- الرجاء ذكر الدورة أو الدورات التي حصلت عليها خلال فترة عملك في الدائرة إن وجدت:

الرقم	اسم الدورة	مكان الدورة	منظم الدورة ضع علامة (√) في المكان المناسب
١			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٢			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٣			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٤			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٥			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٦			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٧			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٨			☐ الدائرة ☐ ذاتي
٩			☐ الدائرة ☐ ذاتي
١٠			☐ الدائرة ☐ ذاتي

٢- الرجاء ذكر الدورة أو الدورات التي ترغب بالالتحاق بها:

الرقم	اسم الدورة
١	
٢	
٣	
٤	
٥	

الجزء الرابع: اقتراحات

- هل تقترح أي طرق أو سبل أو وسائل يمكن أن تساعد مقدر ضريبة الدخل والمبيعات لاكتساب وتطــوير المهارات المهنية لديه سواء كانت ذاتية أو من خلال الدائرة؟

١- --

٢- --

٣- --

٤- --

- الرجاء ذكر (إن وجد) أية معوقات تحد من عملية اكتساب وتطوير المهارات المهنية لديك؟

١- --

٢- --

٣- --

٤- --

- هل هنالك أي ملاحظات أخرى ترغب بإضافتها؟

- في حال رغبتكم في الحصول على ملخص نتائج الدراسة فارجوا كتابة عنوان بريدكم الالكتروني بــشكل واضح هنا: --

للاستفسار عن أي نقطة غير واضحة في أي بند من بنود الاستبانه، الرجاء عدم التردد في الاتصال والسؤال من خلال:

الباحث محمود البوريني

Mahmoud Bourini

Mobile ٠٧٩٩٠٥٦٥١١

Mahmood.b@istd.gov.jo

Borini78@yahoo.com

Borini78@hotmail.com

ملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء محكمي الاستبانه من الجامعات الأردنية:

اسم المحكم	اسم الجامعة
١- الأستاذ الدكتور تركي راجي موسى الحمود	جامعة اليرموك
٢- الأستاذ الدكتور محمود حسن سالم قاقيش	جامعة اليرموك
٣- الدكتور احمد محمد مصطفى العمري	جامعة اليرموك
٤- الدكتورة عبير فايز إبراهيم الخوري	جامعة اليرموك
٥- الدكتورة أسماء شافع عبد الغفور عساف	جامعة اليرموك

ملحق رقم (٣)

مصادر الإيرادات العامة لخزينة الدولة في المملكة الأردنية الهاشمية

الإيـــرادات

١. الإيرادات المحلية:

أ- الإيرادات الضريبية:

- ضريبة الدخل.
- ضريبة المبيعات.
- الضرائب الجمركية.
- الضرائب على المعاملات المحلية الأخرى.

ب- الإيرادات غير الضريبية:

- الرخص.
- الرسوم.
- الإيرادات من المؤسسات.
- إيرادات بدل الخدمات الحكومية.
- الإيرادات المختلفة.

ج- أقساط القروض المستردة.

٢. المساعدات الخارجية (المنح).

ملحق رقم (٤)

خلاصة الإيرادات للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠٠٠م – ٢٠٠٨م:

مليون دينار

البيان	٢٠٠٠م	٢٠٠١م	٢٠٠٢م	٢٠٠٣م	٢٠٠٤م	٢٠٠٥م	٢٠٠٦م	٢٠٠٧م	٢٠٠٨م
١- الإيرادات المحلية	**1592.1**	**1668.6**	**1644.1**	**1676.6**	**2147.2**	**2561.8**	**3164.3**	**3628.1**	**4374.6**
إيرادات ضريبية	961.9	996.4	1000.3	1083.2	1428.8	1765.8	2133.5	2472.1	2758.1
إيرادات غير ضريبية	580.8	581.6	570.5	548.4	658.7	756.3	986.9	1104.6	1557.6
أقساط القروض المستردة	49.4	80.6	73.3	44	59.7	39.7	43.9	51.4	58.9
٢- المساعدات الخارجية (المنح)	**391.2**	**433.4**	**531.9**	**937.4**	**811.3**	**500.3**	**304.6**	**343.4**	**718.2**
إجمالي الإيرادات والمساعدات الخارجية	**1983.3**	**2092**	**2176**	**2613**	**2958.5**	**3062.1**	**3468.9**	**3971.5**	**5092.8**

متوسط قيمة الإيرادات الضريبية للموازنة العامة من عام ٢٠٠٠م-٢٠٠٨م هي ١١٢٢.٢٢٣ مليون دينار أردني تقريباً.

ملحق رقم (٥)

نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات الكلية للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠٠٠م – ٢٠٠٨م:

نسبة %

البيان	٢٠٠٠م	٢٠٠١م	٢٠٠٢م	٢٠٠٣م	٢٠٠٤م	٢٠٠٥م	٢٠٠٦م	٢٠٠٧م	٢٠٠٨م
١- الإيرادات المحلية	**%80.28**	**%79.28**	**%75.56**	**%64.13**	**%72.58**	**%83.66**	**%91.22**	**%91.35**	**%85.90**
إيرادات ضريبية	%48.50	%47.63	%45.97	%41.45	%48.29	%57.67	%61.50	%62.25	%54.16
إيرادات غير ضريبية	%29.28	%27.80	%26.22	%20.99	%22.26	%24.70	%28.45	%27.81	%30.58
أقساط القروض المستردة	%2.49	%3.85	%3.37	%1.68	%2.02	%1.30	%1.27	%1.29	%1.16
٢- المساعدات الخارجية (المنح)	**%19.72**	**%20.72**	**%24.44**	**%35.87**	**%27.42**	**%16.34**	**%8.78**	**%8.65**	**%14.10**
إجمالي الإيرادات والمساعدات الخارجية	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**

متوسط نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات الكلية للموازنة العامة من عام ٢٠٠٠م-٢٠٠٨م هي ٥١.٩٤% تقريباً.

ملحق رقم (٦)

نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات المحلية للموازنة العامة للدولة في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠٠٠م – ٢٠٠٨م:

نسبة %

البيان	٢٠٠٠م	٢٠٠١م	٢٠٠٢م	٢٠٠٣م	٢٠٠٤م	٢٠٠٥م	٢٠٠٦م	٢٠٠٧م	٢٠٠٨م
١- الإيرادات المحلية	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**	**%100**
إيرادات ضريبية	%60.42	%60.07	%60.84	%64.65	%66.54	%68.93	%67.42	%68.14	%63.05
إيرادات غير ضريبية	%36.48	%35.07	%34.70	%32.73	%30.68	%29.52	%31.19	%30.45	%35.61
أقساط القروض المستردة	%3.10	%4.86	%4.46	%2.63	%2.78	%1.55	%1.39	%1.42	%1.35
٢- المساعدات الخارجية (المنح)									
إجمالي الإيرادات والمساعدات الخارجية									

متوسط نسبة الإيرادات الضريبية من الإيرادات المحلية للموازنة العامة من عام ٢٠٠٠م-٢٠٠٨م هي ٦٤.٤٥% تقريباً.

ملحق رقم (٧)

المصطلحات المستخدمة في بلدان مختلفة لوصف المهارات العامة[1]

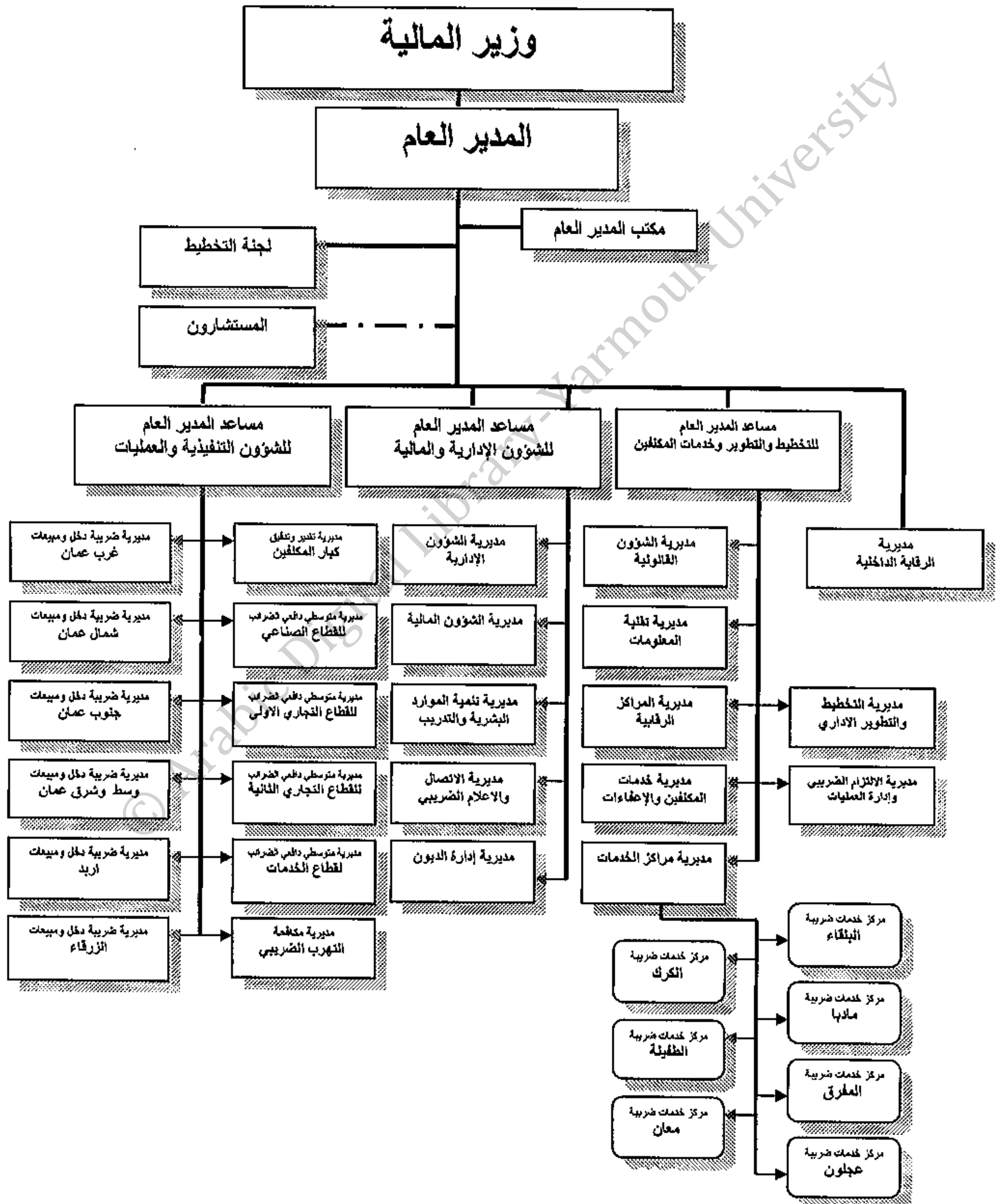
Box 1: Terms used in various countries to describe generic skills	
United Kingdom	Core skills, key skills, common skills
New Zealand	Essential skills
Australia	Key competencies, employability skills, generic skills
Canada	Employability skills
United States	Basic skills, necessary skills, workplace know-how
Singapore	Critical enabling skills
France	Transferable skills
Germany	Key qualifications
Switzerland	Trans-disciplinary goals
Denmark	Process independent qualifications

المصطلحات المستخدمة في بلدان مختلفة لوصف المهارات العامة		
١	المملكة المتحدة (بريطانيا)	**Core Skills, Key Skills, Common Skills**
٢	نيوزيلندا	**Essential Skills**
٣	استراليا	**Key Competencies, Employability Skills, Generic Skills**
٤	كندا	**Employability Skills**
٥	الولايات المتحدة الأمريكية	**Basic Skills, Necessary Skills, Workplace know-know**
٦	سنغافورا	**Critical Enabling Skills**
٧	فرنسا	**Transferable Skills**
٨	ألمانيا	**Key Qualifications**
٩	سويسرا	**Trans-Disciplinary Goals**
١٠	الدنمرك	**Process Independent Qualifications**

(1) ***Source:*** Australian National Training Authority. (2003). ***By:*** Kenny, Aidan, Ray English, Dave Kilmartin. (2007). **"Key Skills Framework: Enhancing Employability within a Lifelong Learning Paradigm"**. Page5.

ملحق رقم (٨)

الهيكل التنظيمي لدائرة ضريبة الدخل والمبيعات ٢٠٠٩م



Abstract

The Professional Skills of Income and Sales Tax Assessment Officers in Jordan and The Methods for Their Development

By

Mahmoud Othman Bourini

Supervisor

Dr. Mishiel Said Suwaidan

Mainly, this study aimed to identify the extent of availability of professional skills for Income and Sales Tax Assessment Officers of Jordan, also aimed to identify the extent to how the Assessment Officers do efforts to acquire and develop the professional skills, and to identify the extent of the Jordanian income and sales department contribution to acquire and develop the professional skills. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed and distributed to a sample of the working Assessment Officers in the Income and Sales Tax Department of Jordan reached 130 estimator, and the data were analyzed by using some statistical methods, the most important one is (One-Sample T Test).

The study found a number of important results that the professional skills available fairly large to Assessment Officers in Income and Sales Tax Department of Jordan, with a lack of certain skills, and the most skills abundant is the communication and interpersonal skills, and shortest supply is the intellectual skills. The results showed also that a large proportion of Assessment Officers have the desire to acquire and develop their professional skills, although there are many obstacles, the most important is the financial and moral obstacles, and that the department does not take into account the quality of training courses that meet the development needs of Assessment Officers, despite substantial contributions in terms of the number of training courses.

In light of these results, the study concluded with some recommendations, the most important is the need for the Assessment Officers to acquire some technical and functional skills through a different forms of learning, and the development of organizational and business management skills, and intellectual skills, they have through proposed methods, and the department should attention larger for the quality of the training courses organized, accelerating of job rotation, and the organization of team work on a larger scale, as well as to support the courses on specialized professional certificates such as the JCPA and the CMA..

Key words: Professional Skills, Assessment Officers, Learning, Capabilities, Income and Sales Tax Department of Jordan.